

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RETENSI KARYAWAN PT ADIBOGA MAKMUR ALAM WIRA (WAJAN SUNDA)

Levina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina
Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
levinalevina11@gmail.com

Abstrak. Manajemen talenta dan komitmen organisasional adalah salah satu faktor yang menyebabkan retensi karyawan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan komitmen organisasional pada retensi karyawan PT Adiboga Makmur Alam Wira (Wajan Sunda). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah sampel yaitu 50 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan dengan nilai t hitung $6,328 > 2,011$ serta nilai Sig $0,01 < 0,05$ dan Komitmen Organisaional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan dengan nilai t hitung $6,820 > 2,011$ serta nilai Sig $0,01 < 0,05$. Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Manajemen Talenta dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan ($F = 30,084$). Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Komitmen Organisasional, Retensi Karyawan

***Abstract.** Talent management and organizational commitment are one of the factors that cause employee retention to decline. This research aims to determine the influence of talent management and organizational commitment on employee retention at PT Adiboga Makmur Alam Wira (Wajan Sunda). The type of research used is quantitative research. The population in this study was the entire sample size, namely 50 respondents. The analysis technique used in this research is the validity test method, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, and hypothesis testing using SPSS 29. The research results show that the Talent Management variable partially has a significant effect on Employee Retention with a calculated t value of $6.328 > 2.011$ and a Sig value of 0.01*

Article History

Received: Oktober 2024
Reviewed: Oktober 2024
Published: Oktober 2024

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

< 0.05 and Organizational Commitment partially has a significant effect on Employee Retention with a calculated t value of 6.820 > 2.011 and a Sig value of 0.01 < 0.05. The F test shows that together, Talent Management and Organizational Commitment have a significant influence on Employee Retention (F = 30.084). So it can be concluded that Talent Management and Organizational Commitment have a positive and significant effect on Employee Retention.

Keywords: Talent Management, Organizational Commitment, Employee Retention

1. LATAR BELAKANG

Semua bisnis berusaha memberikan terbaik karena kompetisi sengit dengan skema baik untuk bertanding pada globalisasi sehingga memberikan dampak besar terhadap bisnis, terutama di bidang pangan. Faktor bisnis internal dan eksternal adalah dua komponen yang berkontribusi terhadap keberhasilan bisnis. Aktivitas internal perusahaan sangat berhubungan satu sama lain, dan sumber daya manusia adalah faktor kunci utama. Perusahaan tidak hanya memberikan sumber daya manusia terbaik, tetapi juga merencanakan cara untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial.

Retensi karyawan membantu perusahaan untuk mengelola karyawannya dan membantu bisnis dengan mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Jika retensi karyawan dapat diterapkan secara benar dalam perusahaan sehingga setiap tanggung jawab karyawan dapat dikerjakan dengan maksimal serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Retensi karyawan dapat bermanfaat dalam menurunkan pemborosan dalam waktu, tenaga dan biaya dalam mencari serta melatih karyawan bagi perusahaan.

Manajemen talenta yang dilakukan oleh Wajan Sunda dalam proses perekrutan yaitu membuka lowongan pekerjaan melalui sosial media kemudian melakukan interview dengan beberapa pertanyaan mengenai *human capital, cultural capital, social capital, industrial capital, dan economic capital*. Setelah proses perekrutan sudah dilakukan akan ada tahap percobaan selama 3 bulan bagi karyawan baru yang nantinya akan menjadi karyawan tetap.

Komitmen organisasi terjadi ketika seorang karyawan berkomitmen pada suatu organisasi tertentu dengan niat dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam jangka waktu yang lama. Pada akhirnya setiap karyawan harus mempunyai komitmen organisasional yang diterapkan selama bekerja dalam perusahaan. Sebuah tingkat keseriusan karyawan dalam bekerja dapat dicerminkan melalui komitmen sehingga kinerja yang dihasilkan adalah kinerja yang baik dari setiap karyawan. Melalui komitmen dikatakan karyawan menyetujui tentang segala yang dimiliki kemudian disalurkan untuk keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan terhadap perusahaan dengan rasa keterikatan diri terhadap visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Dengan demikian, penulis terdorong memilih judul "Pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Organisasional Pada Retensi Karyawan PT Adiboga Makmur Alam Wira (Wajan Sunda)".

2. KAJIAN TEORITIS

Retensi Karyawan

Menurut (Setiawan et al., 2023) “retensi karyawan mengacu pada aturan dan prosedur yang membutuhkan karyawan perusahaan untuk bertahan lama agar kinerja karyawan lebih baik bahkan meningkat dan mempertahankan kondisi kerja karyawan.”

(Wirayudha & Adnyani, 2020) menyatakan bahwa “retensi karyawan sebagai cara untuk mempertahankan pegawai tetap dalam perusahaan dengan tempo lama.”

Menurut penjelasan diatas maka disampaikan bahwa retensi karyawan merupakan proses perusahaan saat menyediakan kebutuhan karyawan secara profesional dan privasi supaya menjaga karyawan yang berbakat serta berkinerja dengan waktu lama.

a. Tujuan Retensi Karyawan

Menurut David Allen & Philip Bryant (2019) menyatakan beberapa tujuan retensi karyawan yang ditekankan yaitu:

1. Mempertahankan talenta setiap individu yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang penting sebagai kesuksesan dalam menjaga kunci utama dan penting bagi perusahaan.
2. Mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan termasuk biaya pengeluaran terhadap pelatihan.

b. Manfaat Retensi Karyawan

Menurut Armstrong & Taylor (2020) menyatakan bahwa manfaat manajemen talenta sebagai berikut:

1. Memiliki peluang tinggi untuk berkembang dalam perasaan loyal dan tetap tinggal dalam organisasi.
2. Menghindari era disrupsi karena adanya masa perubahan dari inovasi yang hebat sehingga menjaga kontinuitas dalam tim.

c. Dimensi Retensi Karyawan

Penulis menerapkan dimensi menurut Wayne Cascio (2019) dalam penelitian sebagai dimensi retensi karyawan antara lain keterlibatan karyawan, keseimbangan kehidupan dan kerja, pengakuan dan penghargaan serta keamanan kerja.

Manajemen Talenta

Menurut (Heathfield, 2019) “manajemen talenta adalah strategi bisnis yang diharapkan oleh organisasi dalam mengembangkan dan mempertahankan individu berbakat sehingga mereka terus berkontribusi pada organisasi.”

(Suryani & Stiawati, 2024) menyatakan bahwa “manajemen talenta adalah serangkaian proses manusia untuk mengidentifikasi, mengawasi, dan mengembangkan talenta individu dalam memenuhi kebutuhan organisasi untuk karyawan berbakat.”

Menurut penjelasan diatas maka disampaikan bahwa manajemen talenta adalah pendekatan strategis dalam mengidentifikasi pelatihan serta pengembangan terhadap individu dalam mencari serta menyaring karyawan yang mempunyai potensi dan kemampuan besar.

a. Tujuan Manajemen Talenta

Menurut Erlangga & Kartika (2023) menyatakan tujuan manajemen talenta antara lain:

1. Menyediakan karyawan yang mencapai potensi terbaik secara terus-menerus terutama karyawan yang ingin menjadi eksekutif perusahaan.
2. Mengembangkan pandangan umum untuk menjadi tempat yang terbaik dalam bekerja.

b. Manfaat Manajemen Talenta

Menurut Lance A. Berger & Dorothy R. (2017) bahwa manajemen talenta mempunyai manfaat yaitu:

1. Menciptakan keunggulan melalui seleksi dan pengembangan karyawan yang terbaik.
2. Meningkatkan kepuasan karyawan dengan program pengembangan karir yang menarik.

c. Dimensi Manajemen Talenta

Penulis menerapkan dimensi menurut David Collings et al. (2019) dalam penelitian sebagai dimensi manajemen talenta antara lain identifikasi talenta, pengembangan karir, pengelolaan kinerja serta pemantauan dan evaluasi.

Komitmen Organisasional

Menurut (Setiadi, T. et al., 2024) "komitmen organisasional adalah cakupan dalam kesetiaan, kerja sama, dan integritas saat melaksanakan tanggung jawabnya berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab."

(Catherine Truss & Emma Soane, 2022) menyatakan bahwa "komitmen organisasional adalah derajat sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi secara emosional melalui perasaan yang dirasakan dari meninggalkan perusahaan maupun perasaan kewajiban moral."

Menurut penjelasan diatas maka disampaikan bahwa komitmen organisasional adalah kondisi utama dalam hubungan antara anggota dengan organisasi ataupun sesama anggota lain, sehingga dapat meningkatkan fokus terhadap keterikatan emosional dan karyawan akan bertahan untuk waktu yang lama dalam meningkatkan keinginan untuk bekerja keras terhadap organisasi.

a. Tujuan Komitmen Organisasional

Menurut John P. Meyer & Natalie J. Allen (2019) menyatakan bahwa tujuan dari komitmen organisasional yaitu:

1. Meningkatkan retensi karyawan dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi sehingga mengurangi tingkat turnover.
2. Meningkatkan kinerja yang lebih baik agar karyawan merasa terlibat dan termotivasi.

b. Manfaat Komitmen Organisasional

Menurut Wendy R. Boswell (2020) bahwa komitmen organisasional memiliki beberapa manfaat yaitu:

1. Meningkatkan keinginan pada karyawan untuk tetap bekerja di organisasi
2. Meningkatkan kinerja karyawan dalam motivasi, rasa semangat dan keterlibatan dalam pekerjaan yang dilakukan.

c. Dimensi Manajemen Talenta

Penulis menerapkan dimensi menurut Wasti & Can (2019) dalam penelitian sebagai dimensi komitmen organisasional antara lain komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Penulis menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka survei untuk mengumpulkan semua data yang digunakan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan pada PT Adiboga Makmur Alam Wira (Wajan Sunda) yang berfokus dibidang kuliner. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh manajemen talenta (X_1), komitmen organisasional (X_2), dan retensi karyawan (Y) pada PT Adiboga Makmur Alam Wira (Wajan Sunda). Kemudian penulis menggunakan uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas lalu uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan analisis regresi linier berganda. Setelah itu uji hipotesis terdiri dari uji T dan uji F, kemudian uji koefisien determinasi dan teknik analisis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel. 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency (N)	Percent (%)
Laki-laki	32	64
Perempuan	18	36
Total	50	100

Sumber: Data Primer Yang Sudah Diolah (2024)

Jumlah responden menurut Tabel. 1 menunjukkan bahwa karakteristik menurut jenis kelamin pada penelitian terbanyak dari kelompok responden laki-laki sebanyak 32 karyawan (64%). Hal ini ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan terbilang cukup berat seperti mengangkat barang berat yang dibutuhkan, membawa bahan-bahan baku serta peralatan baru atau lama yang digunakan pada Wajan Sunda.

Tabel. 2
Usia Responden

Usia	Frequency (N)	Percent (%)
17 - 20 Tahun	10	20
21 - 30 Tahun	9	18
31 - 40 Tahun	14	28
41 - 50 Tahun	15	30
51 - 60 Tahun	2	4
Total	50	100

Sumber: Data Primer Yang Sudah Diolah (2024)

Jumlah responden menurut Tabel. 2 menunjukkan bahwa karakteristik dari usia dalam penelitian, terbanyak dari kelompok responden usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (28%) dan 41-50 tahun dengan jumlah 15 orang (30%). Hal ini dikarenakan ≤ 30 tahun memiliki tantangan

terhadap menghadapi pengalaman baru, keterbatasan dalam dukungan yang ada dalam diri sendiri, dan ingin mencari tantangan baru dalam pekerjaan.

Tabel. 3
Lama Bekerja Responden

Masa Kerja	Frequency (N)	Percent (%)
≤ 1 Tahun	5	10
1 - 1,5 Tahun	5	10
1,5 - 2 Tahun	5	10
2 - 2,5 Tahun	5	10
2,5 - 3 Tahun	5	10
3 - 3,5 Tahun	10	20
3,5 - 4 Tahun	15	30
Total	50	100

Sumber: Data Primer Yang Sudah Diolah (2024)

Jumlah responden menurut Tabel. 3 menunjukkan bahwa karakteristik pada masa kerja dalam penelitian ini terbanyak dari kelompok responden masa kerja 3-3,5 tahun sebanyak 10 karyawan (20%) dan masa kerja 3,5 - 4 tahun sebanyak 15 karyawan (30%). Hal ini dikarenakan masa kerja 3,5 - 4 tahun memiliki komitmen organisasional secara tinggi dengan tetap bertahan pada perusahaan dengan waktu yang lama dan cukup melibatkan diri untuk memajukan perusahaan dalam segala kegiatan.

Tabel. 4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frequency (N)	Percent (%)
SMA / SMK	30	60
D3 (Diploma 3)	10	20
S1 (Sarjana)	10	20
Total	50	100

Sumber: Data Primer Yang Sudah Diolah (2024)

Jumlah responden menurut Tabel. 4 menunjukkan bahwa karakteristik pada pendidikan terakhir dalam penelitian ini terbanyak dari kelompok responden pendidikan terakhir yaitu SMA / SMK dengan jumlah 30 orang (60%). Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan lapangan pekerjaan untuk karyawan yang lulusan SMA / SMK agar perusahaan lebih bisa memberikan peluang terhadap calon karyawan yang baru lulus dan sedang mencari pekerjaan.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel. 5
Hasil Uji Validitas X_1

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r - Tabel	Keterangan
X1.1	0,721	0,2787	Valid
X1.2	0,799		
X1.3	0,762		
X1.4	0,774		
X1.5	0,83		
X1.6	0,801		
X1.7	0,471		
X1.8	0,597		
X1.9	0,856		
X1.10	0,585		
X1.11	0,475		
X1.12	0,733		
X1.13	0,815		
X1.14	0,726		

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, setiap item pernyataan yang dibagikan kepada responden memenuhi kriteria valid untuk variabel Manajemen Talenta (X_1) dengan r hitung $>$ r tabel (0,2787). Pada akhirnya, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan terkait variabel manajemen talenta adalah sah dan layak untuk uji lanjutan.

Tabel. 6
 Hasil Uji Validitas X_2

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r - Tabel	Keterangan
X2.1	0,582	0,2787	Valid
X2.2	0,636		
X2.3	0,337		
X2.4	0,662		
X2.5	0,741		
X2.6	0,552		
X2.7	0,407		
X2.8	0,596		
X2.9	0,569		

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, setiap item pernyataan yang dibagikan kepada responden memenuhi kriteria valid untuk variabel Komitmen Organisasional (X_2) dengan r hitung $>$ r tabel (0,2787). Pada akhirnya, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan terkait variabel manajemen talenta adalah sah dan layak untuk uji lanjutan.

Tabel. 7
Hasil Uji Validitas Y

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r - Tabel	Keterangan
Y.1	0,673	0,2787	Valid
Y.2	0,713		
Y.3	0,693		
Y.4	0,321		
Y.5	0,679		
Y.6	0,715		
Y.7	0,598		
Y.8	0,67		
Y.9	0,669		
Y.10	0,289		
Y.11	0,56		

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, setiap item pernyataan yang dibagikan kepada responden memenuhi kriteria valid untuk variabel Retensi Karyawan (Y) dengan r hitung > r tabel (0,2787). Pada akhirnya, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan terkait variabel manajemen talenta adalah sah dan layak untuk uji lanjutan.

b. Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan metode Alpha Cronbach, penelitian ini menguji reliabilitas. Jika koefisien reliabilitasnya > 0,60 maka dapat diandalkan dan reliabel.

Tabel. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Manajemen Talenta (X_1)	0,926	Reliabel
Komitmen Organisasional (X_2)	0,718	
Retensi Karyawan (Y)	0,809	

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel Manajemen Talenta memiliki nilai sebesar 0,926, variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,718, dan variabel Retensi Karyawan sebesar 0,809. Pada akhirnya, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang dibuat dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

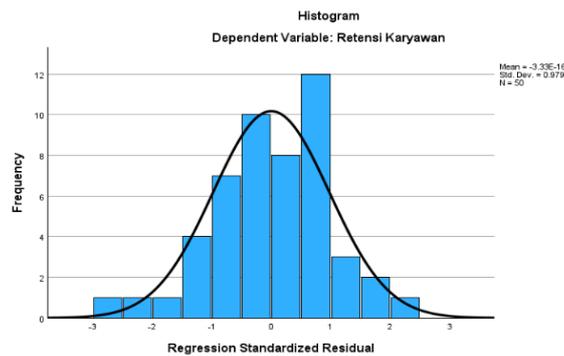
Tabel. 9
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.73184357	
Most Extreme Differences	Absolute	.109	
	Positive	.073	
	Negative	-.109	
Test Statistic		.109	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.189	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.138	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.129
		Upper Bound	.147

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000

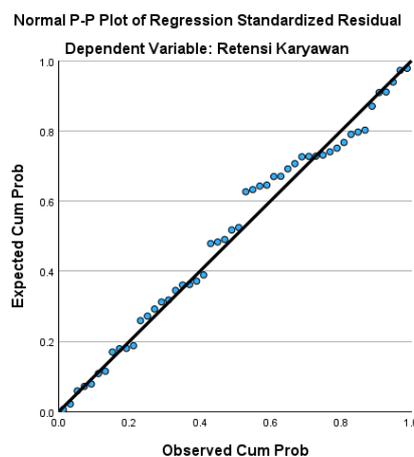
Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Apabila nilai tingkat signifikansi dari sampel kolmogrov-smirnov $> 0,05$ maka sampel tersebut dianggap berdistribusi normal. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikasinya 0,189 yang dimana $> 0,05$ artinya data tersebut berdistribusi normal dan valid dalam uji statistik.



Gambar 1. Histogram

Gambar di atas menunjukkan hasil grafik histogram dengan model berbentuk lonceng dan berdistribusi normal. Yang menyebabkan histogram pada variabel retensi karyawan memenuhi standar normalitas. Juga dikuatkan oleh grafik P-Plot di bawah ini:



Gambar 2. P-Plot

Data tersebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah garis diagonal atau grafik histogram menuju pola distribusi normal, sehingga variabel retensi karyawan (Y) memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

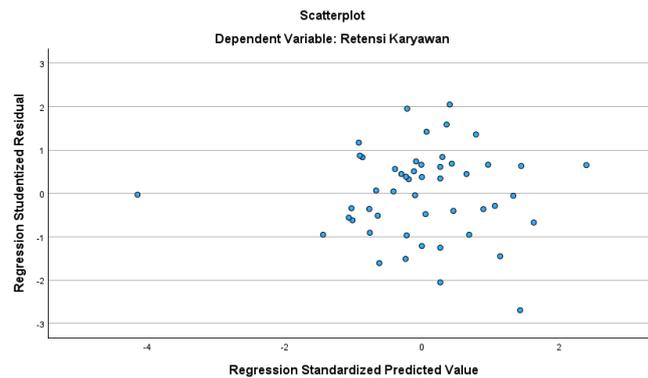
Tabel. 10
 Hasil Uji Glesjer
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.324	2.429		-.133	.895
	Manajemen Talenta	.020	.047	.085	.433	.667
	Komitmen Organisasional	.067	.098	.135	.684	.497

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser menyatakan nilai signifikansi variabel Manajemen Talenta (X_1) adalah 0,667 dan variabel Komitmen Organisasional (X_2) adalah 0,497. Karena kedua nilai signifikansi $> 0,05$, disimpulkan bahwa tidak ada kesamaan antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kesimpulan ini juga didukung oleh uji heteroskedastisitas yang menggunakan metode scatter plot, ditunjukkan berikut ini:



Gambar 3. Scatterplot

Seperti yang ditunjukkan oleh grafik scatterplot, tidak ada pola yang jelas dan titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengacu pada nilai yang akan digunakan untuk menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas yaitu nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$.

Tabel. 11
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.256	4.260		2.407	.020		
	Manajemen Talenta	.226	.083	.364	2.726	.009	.525	1.906
	Komitmen Organisasional	.582	.172	.451	3.380	.001	.525	1.906

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Hasil uji multikoleniaritas menunjukkan bahwa nilai toleransi kedua variabel sebesar $0,525 > 0,10$ dan nilai VIF kedua variabel sebesar $1,906 < 10,00$. Akibatnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa multikoleniaritas tidak terjadi yang berarti bahwa variabel bebas tidak mempengaruhi satu sama lain.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel dependen penelitian adalah Retensi Karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah Manajemen Talenta (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda, yang menghasilkan hasil berikut:

Tabel. 12
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.256	4.260		2.407	.020
	Manajemen Talenta	.226	.083	.364	2.726	.009
	Komitmen Organisasional	.582	.172	.451	3.380	.001

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Menurut tabel di atas diketahui nilai konstanta (α) sebesar 10,256 sedangkan nilai X_1 dan X_2 (β / koefisien regresi) yaitu 0,226 dan 0,582 sehingga persamaan regresinya:

$$\hat{Y} = 10,256 + 0,226X_1 + 0,582X_2 + e$$

Rumus diatas dapat dijelaskan antara lain:

- Nilai konstanta (α) sebesar 10,256 yang artinya jika variabel manajemen talenta dan komitmen organisasional sama dengan nol maka retensi karyawan sebesar 10,256.
- Koefisiensi variabel manajemen talenta (X_1) sebesar 0,226 yang menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel X_1 (manajemen talenta) sebesar 1% maka retensi karyawan (Y) meningkat sebesar 0,226 (22,6%) atau sebaliknya setiap penurunan variabel X_1 (manajemen talenta) sebesar 1% maka retensi karyawan (Y) menurun sebesar 0,226 (22,6%).
- Koefisiensi variabel komitmen organisasional (X_2) sebesar 0,582 yang menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel X_2 (komitmen organisasional) sebesar 1% maka retensi karyawan (Y) meningkat sebesar 0,582 (58,2%) atau sebaliknya setiap penurunan variabel X_2 (komitmen organisasional) sebesar 1% maka retensi karyawan (Y) menurun sebesar 0,582 (58,2%).

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Dalam uji, ada kriteria dengan nilai sig $< 0,05$ atau 5%, dan nilai t hitung $> t$ tabel ketika variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan asumsi bahwa "n" adalah total sampel dan "k" adalah total variabel bebas (x), maka $df = 50-2-1 = 47$.

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1)$$

$$\alpha = 5\% = t(0,05/2 : 50-2-1)$$

$$= 0,025 : 47$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,011$$

Tabel. 13
 Hasil Uji T (Parsial) Variabel X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,973	3,469		5,758	<,001
	Manajemen Talenta	0,419	0,066	0,674	6,328	<,001

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Menurut tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig manajemen talenta (X₁) terhadap retensi karyawan (Y) yaitu 0,01 < 0,05, dan nilai t_{hitung} 6,328 > t_{tabel} 2,011.

Tabel. 14
 Hasil Uji T (Parsial) Variabel X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,968	4,528		2,422	0,019
	Komitmen Organisasional	0,906	0,133	0,702	6,820	<,001

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Dalam tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig komitmen organisasi (X₂) terhadap retensi karyawan (Y) adalah 0,01 < 0,05, dan nilai t_{hitung} 6,820 > t_{tabel} 2,011.

b. Uji F (Simultan)

Dalam uji, pengambilan keputusan dilakukan ketika nilai sig < 0,05 (5%), dan nilai f_{hitung} > f_{tabel} ketika variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Digunakan rumus $df = n - k - 1$, "n" merupakan total sampel dan "k" adalah total variabel bebas (x), sehingga $df = 50-2-1 = 47$. Kemudian df pembilang yang digunakan $df = k = 2$ dan df penyebut yang digunakan yaitu 47 jadi $f_{\text{tabel}} = 3,20$.

Tabel. 15
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873,594	2	436,797	30,084	<,001 ^b
	Residual	682,406	47	14,519		
	Total	1556,000	49			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Manajemen Talenta

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi manajemen talenta (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) terhadap retensi karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$, dan $f_{hitung} 30,084 > f_{tabel} 3,20$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menunjukkan bahwa manajemen talenta (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel. 16
 Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	0,561	0,543	3,81042

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Manajemen Talenta

Sumber: Output SPSS 29, Data Primer yang sudah diolah (2024)

Diketahui bahwa manajemen talenta (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) mempunyai pengaruh kuat terhadap retensi karyawan (Y), menurut nilai kolerasi (R) yaitu 0,749 atau 74,9%. Selain itu, ada nilai R Square yaitu 0,561 atau 56,1%, yang menunjukkan bahwa manajemen talenta (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan (Y) yaitu 0,561 atau 56,1%. Variabel lain yang tidak diujikan disini mempengaruhi sisa 43,9%.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Manajemen Talenta (X_1) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Ditemukan bahwa hasil uji t variabel manajemen talenta (X_1) terhadap retensi karyawan (Y) yaitu $0,01 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} 6,328 > t_{tabel} 2,011$ maka Manajemen Talenta (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Adiboga Makmur Alam Wira (Wajan Sunda).

Penelitian ini membuktikan sesungguhnya perusahaan dapat memberikan pengembangan dan pelatihan kemampuan secara menambah untuk talenta setiap karyawan secara terukur untuk meningkatkan retensi karyawan. Namun, penting untuk memastikan bahwa peningkatan manajemen talenta dalam batas kemampuan karyawan agar memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

b. Pengaruh Komitmen Organisaional (X_2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Ditemukan bahwa hasil uji t variabel komitmen organisasional (X_2) terhadap retensi karyawan (Y) yaitu $0,01 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,820 > t_{tabel} 2,011$ maka Komitmen Organisasional (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Adiboga Makmur Alam Wira (Wajan Sunda).

Penelitian ini membuktikan sesungguhnya tiap karyawan memiliki komitmen tinggi tetapi perusahaan juga harus menyediakan keperluan setiap karyawan seperti asuransi kesehatan, pelatihan secara mendalam kepada kemampuan karyawan yang ada agar potensi kerja yang diberikan menjadi maksimal serta bermanfaat bagi perusahaan, dan membuat karyawan tetap menjadi bagian dari perusahaan.

c. Pengaruh Manajemen Talenta (X_1) Dan Komitmen Organisaional (X_2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Ditemukan bahwa hasil uji f membuktikan nilai signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 30,084 > f_{tabel} 3,20$ maka diketahui Manajemen Talenta (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Adiboga Makmur Alam Wira (Wajan Sunda).

Penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus meningkatkan manajemen talenta dan mempertahankan komitmen organisasional karyawan secara tinggi untuk mencapai peningkatan retensi karyawan. Namun, perusahaan memastikan bahwa pengembangan manajemen talenta dan peningkatan komitmen organisasional dilakukan secara seimbang dan teratur agar tidak menimbulkan dampak buruk kepada pekerjaan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji t dan uji f dalam penelitian ini terhadap pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan PT Adiboga Makmur Alam Wira (Wajan Sunda), diperoleh temuan yang signifikan: Pertama, dalam uji t variabel Manajemen Talenta (X_1) membuktikan bahwa nilai $t_{hitung} 6,328 > 2,011$ dan nilai Sig $0,01 < 0,05$ Artinya Manajemen Talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Retensi Karyawan. Kedua, dalam uji t variabel Komitmen Organisasional (X_2) membuktikan bahwa nilai $t_{hitung} 6,820 > 2,011$ dan nilai Sig $0,01 < 0,05$ Artinya Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Retensi Karyawan. Ketiga, dalam uji f (simultan) variabel Manajemen Talenta (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) membuktikan bahwa nilai $f_{hitung} 30,084 > f_{tabel} 3,20$ dan Nilai Sig $0,001 < 0,05$ Artinya Manajemen Talenta dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah perusahaan harus lebih mengutamakan talenta karyawan termasuk mengetahui kemampuannya kemudian menyediakan pelatihan dan pengembangan kemampuan bagi semua karyawan tanpa terkecuali, memperhatikan lingkungan pekerjaan yang nyaman dalam artian perusahaan menyediakan perlengkapan atau peralatan yang menunjang pekerjaan karyawan serta menyediakan tempat istirahat bagi karyawan pada saat jam istirahat, dan menyediakan keperluan karyawan seperti asuransi kesehatan supaya setiap karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja, supaya karyawan bisa menghasilkan pekerjaan terbaik kepada perusahaan dan memajukan perusahaan dalam hal bersaing dengan perusahaan lainnya. (Setiawan et al., 2023)

DAFTAR REFERENSI

- Allen, D., & Bryant, P. C. (2019). *Managing Employee Turnover: Dispelling Myths and Fostering Evidence-Based Retention Strategies*.
https://www.researchgate.net/publication/327963826_Managing_Employee_Turnover_Dispelling_Myths_and_Fostering_Evidence-Based_Retention_Strategies
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management*.
<https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Berger, L. A., & Dorothy R. (2017). *Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People*.
<https://www.oreilly.com/library/view/the-talent-management/9780071739054/ch01.html>
- Boswell, W. R. (2020). *Managing Human Resources*.
- Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, and Education*.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3035313>
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. In *Journal of Management* (Vol. 45, Issue 2). <https://doi.org/10.1177/0149206318757018>
- Erlangga, A., & Kartika, L. (2023). Analisis Manajemen Talenta Pada Program Management Trainee Di Indonesia Most Admired Companies 2017-2021. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 704–721.
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.539>
- Heathfield, S. M. (2019). *Why Talent Management Is an Important Business Strategy to Develop*. 2021.
<https://www.liveabout.com/what-is-talent-management-really-1919221>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2019). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Teguh Setiadi Sri Sundari Marisi Pakpahan. *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, 3(1), 16–25.
- Setiawan, R., Sukri, & Latif, D. (2023). The Effect of Work Design, Work Goals, and Organizational Commitment on Employee Retention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3543–3550. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Suryani, E., & Stiawati, T. (2024). URGENSI MANAJEMEN TALENTA DALAM UPAYA PERCEPATAN TRANSFORMASI ORGANISASI PUBLIK (THE URGENCY OF TALENT MANAGEMENT IN AN EFFORT TO ACCELERATE THE TRANSFORMATION OF PUBLIC ORGANIZATIONS). 8(1), 40–59. <https://doi.org/10.56945/jkpd.v8i1.298>
- Truss, C., & Soane, E. (2022). Understanding employee engagement and organizational commitment: A multi-dimensional approach. *European Management Journal*.
- Wasti, & Can. (2019). *Commitment and Organizational Culture*.
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan BPR Lestari. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1676–1695.

