



Pengaruh Strategi Talent Management dan Keterlibatan Karyawan terhadap Retensi Karyawan Perumda Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Nadiva Zalza Aulia¹, Azis Firdaus², Hartanti Nugrahaningsih³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun
Bogor, Indonesia

Email Koresponden: zalzanadiva@gmail.com

Abstract. *Employee engagement and talent management methods' impact on Perumda Tirta Kahuripan Bogor Regency's retention rates is the primary research objective of this study. The high turnover rate is the company's biggest issue since it threatens the long-term viability of the business. The study team at Perumda Tirta Kahuripan used a quantitative approach by surveying 70 workers to gather data. Both basic and multivariate linear regression were used to evaluate the data. The findings demonstrated that talent management and employee engagement both contribute to a more loyal workforce and boost retention rates. According to the modified R-squared value of 58.7%, the effect on employee retention can be explained by 58.7% by combining the factors of talent management and employee engagement. The remaining portion is impacted by variables that were not included in this research. In order to keep a competent staff and loyal customers, these results show that talent management and enhanced employee engagement are crucial.*

Keyword: *Talent Management, Employee Engagement, Employee Retention, Regional Company, Human Resources*

Abstrak. Dampak metode keterlibatan karyawan dan *talent management* terhadap tingkat retensi Perumda Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor merupakan tujuan penelitian utama dari studi ini. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi merupakan masalah terbesar perusahaan karena mengancam kelangsungan bisnis jangka panjang. Tim studi di Perumda Tirta Kahuripan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mensurvei 70 pekerja untuk mengumpulkan data. Regresi linier dasar dan multivariat digunakan untuk mengevaluasi data. Temuan menunjukkan bahwa manajemen bakat dan keterlibatan karyawan berkontribusi pada tenaga kerja yang lebih loyal dan meningkatkan tingkat retensi. Menurut nilai R-kuadrat yang dimodifikasi sebesar 58,7%, dampak pada retensi karyawan dapat dijelaskan sebesar 58,7% dengan menggabungkan faktor manajemen bakat dan keterlibatan karyawan. Bagian yang tersisa dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk mempertahankan staf yang kompeten dan pelanggan yang loyal, hasil ini menunjukkan bahwa manajemen bakat dan peningkatan keterlibatan karyawan sangat penting.

Kata kunci: Talent Management, Keterlibatan Karyawan, Retensi Karyawan, Perusahaan Daerah, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan globalisasi yang semakin pesat, dunia usaha kini dihadapkan pada tantangan yang lebih rumit dan persaingan yang kian sengit. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dan mengoptimalkan efisiensi dalam operasional mereka. Dalam situasi tersebut, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial, karena SDM merupakan aset penting yang bisa menentukan keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan. Kemampuan sebuah organisasi untuk tetap bersaing, berinovasi, dan meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh mutu dan kompetensi tenaga kerjanya.

Sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia memiliki

potensi besar dalam hal sumber daya manusia. Namun demikian, berbagai tantangan dalam pengelolaannya masih menjadi pekerjaan rumah, seperti masalah dalam mempertahankan karyawan, rendahnya kepuasan kerja, dan terbatasnya pengembangan karier. Penelitian oleh Andari (2021) menunjukkan bahwa rendahnya motivasi dan komitmen karyawan dapat menghambat kinerja organisasi, terutama jika hal tersebut dipicu oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung serta lemahnya praktik manajerial.

Karyawan umumnya akan bertahan dalam perusahaan jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung mendorong loyalitas terhadap pimpinan dan perusahaan. Sebaliknya, tingkat turnover yang tinggi akibat ketidakpuasan dapat mengganggu kelancaran operasional serta meningkatkan biaya untuk perekrutan dan pelatihan tenaga kerja baru. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang membuat karyawan merasa nyaman dan bahagia di lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis berbagai aspek yang memengaruhi tingkat kebahagiaan serta loyalitas karyawan di tempat kerja di Indonesia. Penelitian akan memfokuskan pada sejumlah faktor seperti lingkungan kerja, gaya manajemen, dan peluang pengembangan karier. Pemahaman mendalam mengenai aspek-aspek tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif.

Temuan dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan manajemen SDM di Indonesia, baik dari sisi teori maupun praktik. Selain itu, perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih puas dan setia. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mampu mencapai target jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi untuk keberhasilan jangka panjang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta retensi karyawan pada berbagai jenis organisasi di Indonesia, dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain survei. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode stratified random sampling, di mana sebanyak 200 responden dipilih secara acak dari kelompok pekerja di beragam sektor industri. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang terbagi dalam tiga bagian utama. Bagian pertama mengumpulkan data demografis responden, bagian kedua berisi pertanyaan mengenai tingkat kebahagiaan dalam bekerja, dan bagian ketiga fokus pada aspek retensi tenaga kerja. Instrumen ini telah melalui

proses uji validitas dan reliabilitas, serta pengukurannya dilakukan menggunakan skala Likert lima poin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2019), merupakan metode yang menitikberatkan pada pengumpulan data berupa angka-angka yang diperoleh melalui proses pengukuran. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara statistik dengan bantuan perangkat lunak komputer.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, yang berisi daftar pertanyaan terstruktur. Teknik ini dapat disebarkan secara langsung maupun online, sehingga memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar dengan cepat. Untuk mengetahui persepsi, sikap, atau tingkat kepuasan responden, kuesioner ini menggunakan skala Likert.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden. Proses ini dapat dilakukan secara tatap muka, melalui telepon, atau menggunakan media komunikasi virtual. Wawancara memungkinkan peneliti untuk menggali informasi lebih dalam serta memahami sudut pandang responden secara lebih komprehensif. Wawancara dapat bersifat terstruktur dengan daftar pertanyaan tetap, atau tidak terstruktur yang memberikan ruang lebih luas untuk eksplorasi jawaban.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung perilaku atau kejadian dalam suatu konteks tertentu tanpa memberikan intervensi. Peneliti mencatat kejadian nyata sebagaimana berlangsung, yang sangat berguna untuk memahami dinamika sosial, lingkungan kerja, atau perilaku karyawan secara langsung di lapangan.

4. Survei

Survei merupakan metode pengumpulan data yang mencakup kuesioner maupun wawancara langsung. Survei dapat dilakukan secara luring maupun daring, dan cocok digunakan untuk menjangkau populasi yang besar. Teknik ini efektif untuk memperoleh gambaran umum tentang opini, sikap, atau perilaku individu terhadap suatu topik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh responden yang berasal dari Perumda Tirta Kahuripan, Kabupaten Bogor. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 70 orang. Peneliti melakukan pembagian populasi ke dalam beberapa subkelompok yang disesuaikan dengan variabel yang berkaitan, yaitu retensi karyawan. Pengelompokan ini didasarkan pada kategori seperti nama, usia, jenis kelamin, serta lama masa

kerja yang telah dijalani oleh responden, guna mendukung keakuratan analisis dalam penelitian ini.

3. HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,35124780
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,058
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,189 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,18 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dinyatakan dari ketiga variabel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

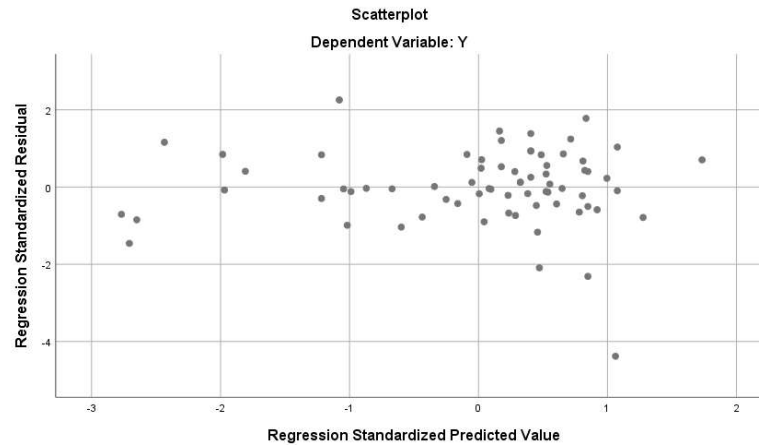
Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	7,938	3,063		2,591	,012	
	X1	,352	,119	,383	2,945	,004	,358
	X2	,427	,129	,430	3,314	,001	,358

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinearitas diatas variabel *talent management* memiliki nilai *tolerance* 0,358 > 0,10 dan *VIF* 2,797 < 10, dan variabel keterlibatan karyawan memiliki nilai *tolerance* 0,358 > 0,10 dan *VIF* 2,797 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterodekatisitas

Tabel 3. Uji Heterodekatisitas



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik berada disekitar angka 0, diatas, dibawah, dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Sederhana

1. Uji Regresi Sederhana

Tabel 4. Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,280	2,965		4,141	,000	
	X1	,669	,076	,728	8,747	,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,633	3,174		3,035	,003	
	X2	,732	,081	,737	8,995	,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

- Persamaan nilai regresi pada penelitian ini $Y = a + bx$ atau $Y = 12,280 + 0,669 X1$ merupakan keadaan saat variabel retensi karyawan (Y). Jika variabel *talent*

management mengalami perubahan 1 unit, maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel retensi karyawan sebesar $Y = 12,280 + 0,669$

2. Persamaan nilai regresi pada penelitian ini $Y = a + bx$ atau $Y = 9,663 + 0,732 X_2$ merupakan keadaan saat variabel retensi karyawan (Y). Jika variabel keterlibatan karyawan mengalami perubahan 1 unit, maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel retensi karyawan sebesar $Y = 9,663 + 0,669$

3. Korelasi

Tabel 4. Korelasi

Correlations		K.Karyawan	R.Karyawan
K.Karyawan	Pearson Correlation	1	,737**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
R.Karyawan	Pearson Correlation	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations		T. Management	R.Karyawan
T. Management	Pearson Correlation	1	,728**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
R.Karyawan	Pearson Correlation	,728**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Analisis korelasi diatas, didapatkan nilai koefisien korelasi (r) senilai 0,728 dan 0,737 yang termasuk dalam kategori korelasi yang cukup kuat dan memiliki arah positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin optimal *talent management* dan keterlibatan karyawan maka retensi karyawan cenderung meningkat. Selain itu nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara *talent management* dan keterlibatan karyawan terhadap retensi karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,529	,523	4,729

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R-Square* memiliki nilai sebesar 0,523. Artinya nilai tersebut hanya mampu menjelaskan bahwa variabel *talent management* sebesar 0,523 atau 52,3%. Sedangkan sisanya sebesar 47,7% diluar variabel pada penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,537	4,658

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Hasil pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R-Square* memiliki nilai sebesar 0,537. Artinya nilai tersebut hanya mampu menjelaskan bahwa variabel karyawan sebesar 0,537 atau 53,7%. Sedangkan sisanya sebesar 46,3% diluar variabel pada penelitian ini.

5. Uji T

Tabel 6. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,280	2,965		4,141	,000		
	X1	,669	,076	,728	8,747	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,633	3,174		3,035	,003		
	X2	,732	,081	,737	8,995	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

- Hasil uji t pada variabel *talent management* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y), yang dimana memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ $8,747 > 1,666$ dan nilai *sig* sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_{a1} dapat diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel (X1) terhadap retensi karyawan (Y)
- Hasil uji t pada variabel keterlibatan karyawan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y), yang dimana memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ $8,995 > 1,666$ dan nilai *sig* sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_{a2} dapat diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel (X2) terhadap retensi karyawan (Y).

2. Uji Regresiberganda

1. Uji Regresi Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,938	3,063		2,591	,012		
	X1	,352	,119	,383	2,945	,004	,358	2,797
	X2	,427	,129	,430	3,314	,001	,358	2,797

a. Dependent Variable: Y

1. Nilai *constant* sebesar 7,938 merupakan keadaan saat variabel retensi karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel *talent management* (X1) dan keterlibatan karyawan (X2). Jika variabel *talent management* dan keterlibatan karyawan tidak ada maka variabel retensi karyawan tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi *talent management* (X1) sebesar 0,352 menunjukkan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel keterlibatan karyawan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *talent management* akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel retensi karyawan (Y) sebesar 0,352.
3. Nilai koefisien regresi keterlibatan karyawan (X2) sebesar 0,427 menunjukkan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *talent management* (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel keterlibatan karyawan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel retensi karyawan (Y) sebesar 0,427.
4. Apabila variabel *talent management* (X1) dan variabel keterlibatan karyawan (X2) bersama-sama meningkat 1 poin, maka akan meningkatkan nilai variabel retensi karyawan sebesar 0,779 kali ($0,352 + 0,427$).
5. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi dari kedua variabel bebas antara variabel *talent management* dan keterlibatan karyawan, maka yang paling dominan pengaruhnya terhadap retensi karyawan adalah variabel keterlibatan karyawan sebesar 0,427.

3. Korelasi

Tabel 8. Korelasi

Correlations				
		T. Management	K.Karyawan	R.Karyawan
T.Management	Pearson Correlation	1	,802**	,728**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	70	70	70
K.Karyawan	Pearson Correlation	,802**	1	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	70	70	70
R.Karyawan	Pearson Correlation	,728**	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis korelasi diatas, didapatkan nilai koefisien korelasi (r) senilai 0,802 yang termasuk dalam kategori korelasi yang cukup kuat dan memiliki arah positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin optimal *talent management* dan keterlibatan karyawan maka retensi karyawan cenderung meningkat. Selain itu nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistic. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara *talent management* dan keterlibatan karyawan terhadap retensi karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,584	4,416

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R-Square* memiliki nilai sebesar 0,584. Artinya nilai tersebut hanya mampu menjelaskan bahwa variabel *talent management* dan keterlibatan karyawan sebesar 0,584 atau 58,4%. Sedangkan sisanya sebesar 41,6% diluar variabel pada penelitian ini.

5. Uji F

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1924,970	2	962,485	49,362	,000 ^b
	Residual	1306,402	67	19,499		
	Total	3231,371	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $49,362 > 3,13$ dan nilai *sig* sebesar $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut pada variabel *talent management* dan keterlibatan karyawan secara bersamaan atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel retensi karyawan.

PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil dari persepsi para responden terhadap variabel *Talent*

Management (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) terhadap *Employee Retention* (Y), yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Talent Management (X_1) terhadap Retensi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, diketahui bahwa variabel *talent management* (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* (Y), dengan nilai thitung sebesar 8,747 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,666, serta nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariawan (2022), Hermawati dkk. (2021), Olivia et al. (2023), Ratnawati et al. (2018), Srimullyani (2020), dan Purnawan et al. (2023) yang juga menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh terhadap retensi karyawan.

2. Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X_2) terhadap Retensi Karyawan (Y)

Uji hipotesis secara parsial juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 8,995 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,666, serta nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Elvilawati et al. (2024), Pabisa dan Sisnulhadi (2023), Nugroho dan Ratnawati (2021), Astuti dan Delwi (2019), serta Septiadi et al. (2017), yang juga menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berdampak pada tingkat retensi karyawan.

3. Pengaruh Talent Management (X_1) dan Keterlibatan Karyawan (X_2) secara Bersamaan terhadap Retensi Karyawan (Y)

Melalui uji hipotesis secara simultan, diketahui bahwa *talent management* (X_1) dan keterlibatan karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 49,362 yang lebih tinggi dari Ftabel sebesar 3,13, dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini konsisten dengan temuan dari Ratnawati (2018) dan Azan et al. (2020), yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengelolaan *talent management* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat retensi karyawan di Perumda Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

2. Keterlibatan karyawan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Perumda Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.
3. Secara simultan, *talent management* dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Perumda Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah disampaikan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Nilai terendah pada variabel *talent management* dalam deskripsi data adalah sebesar 3,70. Oleh karena itu, disarankan agar lingkungan kerja terus ditingkatkan oleh para karyawan guna menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas.
2. Pada variabel keterlibatan karyawan, nilai terendah dalam deskripsi data tercatat sebesar 3,65. Untuk itu, disarankan agar setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga mereka dapat menambah pengalaman, meningkatkan kepuasan kerja, serta merasakan pencapaian dari target yang telah diraih.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ariawan, J. (2022). Pengaruh Talent Management dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Management sebagai Pemediasi pada Karyawan Minimarket di Jakarta. *LITERATUS*, 4(1), 272–282. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.778>
- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4384. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p14>
- Evilawati, F., Naely Azhad, M., & Diansari, T. (2024). The Effect Of Employee Engagement, Employee Training And Organizational Culture On Employee Retention At Ud Bahari Jaya, Lumajang Regency. *Dynamic Management Journal*, 8(4). <https://doi.org/10.31000/dmj.v8i4>
- Lintang, M. I. G., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. B. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt.Bumi Karsa Wilayah Tondano. *Jurnal Emba*, 12, 397–405.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Dalam *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis* (Nomor 1). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multibivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Dalam *LITERATUS* (10 ed., Nomor 1). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.778>

- Hassan, A. G., Donianto, C. A., Kiolol, T. J., & Tengku Mohd. Khairal Abd. (2022). *Pengaruh Talent Management Dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi*. 34, 158–183.
- Hermawati, A., Rizka, A. S., Bahri, S., Djawoto, & Hendarto, T. (2021). Based On Talent Management As Employee Performance Optimization By Strengthening Employee Retention Aspect. *Journal of Applied Management*, 19. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.13>
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9, 17–34.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal OF MANAGEMENT*, 10(3), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Olivia Olivia, Valerie Tanza, Viona Debataraja, & Feronica Simanjourang. (2023). Bagaimana Manajemen Talenta Mempengaruhi Retensi Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 230–242. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.459>
- Priyastama. (2020). The Book of SPSS : Pengolahan & Analisis Data. Dalam *LITERATUS* (Nomor 1). Start Up. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.778>
- Ratnawati, D. P. D., & Subudi, M. (2018). *Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. 7(11), 6299–6325. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i11.p18>
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., Made, I., & Wibawa, A. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional*.
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538–552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i4.157>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Dalam *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Nomor 3). Alfabeta. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Tatang Purnawan, R., Permata, R., & Muthmainnah, S. (2023). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 25–33. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1>
- Yani, N. W. M. N. Y., & Saputra, iGusti N. W. H. (2023). Retensi karyawan generasi Y dan Z: pentingnya manajemen talenta dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11, 807–820.