

STRATEGI TALENT MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN BERPOTENSI TINGGI

Oleh:

¹Susantriana Dewi, ²Ramdan Yusuf, ³Muhamad Risal Tawil,
⁴Milcha Handayani Tammubua, ⁵Wiwit Agustina

¹Universitas Merdeka Malang

Jl. Terusan Dieng. 62-64 Klojen, Pisang Candi, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur 65146

²Universitas Madako Tolitoli

Jl. Madako No. 1, Kelurahan Balaroa, Kecamatan Palu Barat, Kota Palu, Sulawesi Tengah

³Politeknik Baubau

Jl. Lakarambau, Lipu, Kec. Betoambari, Kota Bau-Bau, Sulawesi Tenggara 93724

⁴Universitas Terbuka Jayapura

Jl. Teruna Bhakti, Kp. Waena, Kec. Heram, Kota Jayapura, Papua 99358

⁵UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Jl. Raya Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo, Pendem, Kec. Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur 65324

e-mail: susantriana.dewi@unmer.ac.id¹, ramdanyusuf792@gmail.com², risaltawil@gmail.com³,
milcha@ecampus.ut.ac.id⁴, wiwitagustina355@gmail.com⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze talent management strategies for increasing the retention of high-potential employees. The approach used was qualitative, with descriptive research. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation with informants consisting of organizational leaders, human resource managers, and high-potential employees selected using purposive sampling techniques. Data analysis was conducted using an interactive model encompassing data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Its validity was tested through triangulation of sources and methods. The results indicate that talent management strategies, including talent identification, competency development, and career and success planning, have a significant influence on increasing the retention of high-potential employees. Supporting factors such as effective leadership, competitive reinforcement, and a positive organizational culture contribute to retention success. However, implementation challenges remain, such as the lack of an integrated system and suboptimal program development. Therefore, organizations need to develop a comprehensive, sustainable talent management strategy that focuses on individual employee needs to improve organizational loyalty and performance.

Keywords: Talent Management, Employee Retention, High-Potential Employees, Career Development, Leadership

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi talent management dalam meningkatkan retensi karyawan berpotensi tinggi. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap informan yang terdiri dari pimpinan organisasi, manajer sumber daya

manusia, serta karyawan berpotensi tinggi yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi talent management yang meliputi identifikasi talenta, pengembangan kompetensi, serta perencanaan karier dan suksesi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan retensi karyawan berpotensi tinggi. Faktor pendukung seperti kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang kompetitif, serta budaya organisasi yang positif turut memperkuat keberhasilan retensi. Namun, masih terdapat kendala dalam implementasi, seperti kurangnya sistem yang terintegrasi dan belum optimalnya program pengembangan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi talent management yang komprehensif, berkelanjutan, dan berorientasi pada kebutuhan individu karyawan guna meningkatkan loyalitas dan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Talent Management, Retensi Karyawan, Karyawan Berpotensi Tinggi, Pengembangan Karier, Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sebagai faktor kunci keberhasilan. Perkembangan teknologi, perubahan dinamika pasar, serta tuntutan inovasi yang berkelanjutan menjadikan peran karyawan semakin strategis dalam menentukan keberlangsungan organisasi (Mohd & Abd, 1875). Di tengah kondisi tersebut, organisasi tidak hanya dituntut untuk mampu merekrut tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga harus mampu mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi agar tetap berkontribusi secara optimal. Karyawan berpotensi tinggi (*high potential employees*) merupakan aset penting karena mereka memiliki kemampuan, kinerja, dan kapasitas untuk berkembang menjadi pemimpin masa depan serta memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Fathimahtuzzahrah et al., 2025).

Namun demikian, fenomena tingginya tingkat turnover karyawan, khususnya pada kelompok karyawan berpotensi tinggi, menjadi tantangan serius bagi banyak organisasi. Karyawan dengan potensi tinggi cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih menarik dari organisasi lain, baik dari segi kompensasi, pengembangan karier, maupun lingkungan kerja (Azelina et al., 2024). Hal ini menyebabkan organisasi harus menghadapi risiko kehilangan talenta terbaik yang telah diinvestasikan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan. Kehilangan karyawan berpotensi tinggi tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas organisasi, menurunkan produktivitas, serta menghambat pencapaian target jangka panjang (Prasetyo et al., 2023).

Dalam konteks tersebut, manajemen talenta (*talent management*) menjadi salah satu strategi yang sangat penting untuk memastikan keberlanjutan organisasi. Talent management merupakan suatu pendekatan sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan kinerja tinggi. Strategi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari proses rekrutmen yang selektif, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan mentoring, perencanaan suksesi, hingga pemberian penghargaan dan kompensasi yang kompetitif. Dengan penerapan talent management yang efektif, organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan merasa dihargai, sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi (Musfirah & Syukri, 2025).

Pentingnya talent management juga semakin relevan dalam menghadapi perubahan karakteristik tenaga kerja modern. Generasi milenial dan generasi Z, yang saat ini mendominasi angkatan kerja, memiliki ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Rahmawati, 2019). Mereka cenderung lebih menghargai fleksibilitas kerja, kesempatan pengembangan diri, pengakuan atas kontribusi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Jika organisasi tidak mampu memenuhi ekspektasi tersebut, maka risiko kehilangan karyawan berpotensi tinggi akan semakin besar. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi talent management yang adaptif dan inovatif agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan secara berkelanjutan (Harahap et al., 2025).

Selain itu, faktor kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam keberhasilan implementasi talent management. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, arahan, serta peluang pengembangan kepada karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang positif dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan mendorong karyawan untuk mencari peluang di tempat lain. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan karyawan menjadi bagian integral dari strategi talent management (Akbari & Lisnawati, 2024).

Di sisi lain, budaya organisasi juga turut mempengaruhi keberhasilan retensi karyawan berpotensi tinggi. Budaya organisasi yang inklusif, transparan, dan mendukung inovasi akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan retensi. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku dan kurang memberikan ruang bagi pengembangan individu dapat menjadi faktor pendorong tingginya turnover karyawan (Yulita, 2024).

Implementasi strategi talent management yang efektif juga membutuhkan dukungan sistem dan kebijakan organisasi yang terintegrasi. Penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, seperti sistem informasi SDM, analisis data karyawan, serta platform pembelajaran digital, dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta secara lebih efisien (Kuniawaty et al., 2025). Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat melakukan pemetaan kompetensi, memonitor kinerja karyawan, serta merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu maupun organisasi (Hondro et al., 2025).

Meskipun demikian, tidak semua organisasi mampu mengimplementasikan talent management secara optimal. Beberapa kendala yang sering dihadapi antara lain keterbatasan sumber daya, kurangnya komitmen manajemen, serta belum adanya strategi yang terstruktur dan berkelanjutan. Selain itu, kurangnya pemahaman mengenai pentingnya retensi karyawan berpotensi tinggi juga menjadi salah satu faktor yang menghambat keberhasilan program talent management. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai strategi talent management yang efektif dalam meningkatkan retensi karyawan berpotensi tinggi (Kayla et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi talent management memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan retensi karyawan berpotensi tinggi. Organisasi perlu mengembangkan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan terbaik tetap bertahan dan memberikan kontribusi optimal. Dengan demikian, penelitian mengenai strategi talent management dalam meningkatkan retensi karyawan berpotensi tinggi menjadi relevan untuk dilakukan, guna memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di era modern (Stafrezar, 2025).

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Talent Management

Talent management merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan yang memiliki potensi tinggi. Menurut berbagai literatur manajemen sumber daya manusia, talent management tidak hanya terbatas pada proses rekrutmen, tetapi juga mencakup pengelolaan karier, pengembangan kompetensi, serta perencanaan suksesi. Secara konseptual, talent management bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat pada posisi yang tepat pada waktu yang tepat (*the right people in the right place at the right time*). Proses ini melibatkan serangkaian aktivitas yang terintegrasi, seperti talent acquisition, talent development, performance management, dan succession planning. Dengan penerapan yang efektif, talent management mampu meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi melalui optimalisasi potensi karyawan. Selain itu, talent management juga menekankan pentingnya keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang, maka tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada retensi karyawan (Tariana, 2024).

Karyawan Berpotensi Tinggi (High Potential Employees)

Karyawan berpotensi tinggi adalah individu yang memiliki kemampuan, kinerja, dan potensi untuk berkembang menjadi pemimpin atau kontributor utama dalam organisasi di masa depan. Mereka biasanya menunjukkan kinerja di atas rata-rata, memiliki kemampuan belajar yang cepat, serta mampu beradaptasi dengan perubahan. Karakteristik karyawan berpotensi tinggi meliputi kemampuan berpikir strategis, kepemimpinan, inovasi, serta komitmen terhadap organisasi. Karyawan jenis ini sering kali menjadi target utama organisasi lain karena nilai strategis yang mereka miliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus dalam pengelolaan dan pengembangan mereka. Dalam praktiknya, identifikasi karyawan berpotensi tinggi dilakukan melalui berbagai metode, seperti penilaian kinerja, asesmen kompetensi, serta evaluasi potensi. Pendekatan ini penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat mengembangkan talenta secara tepat dan berkelanjutan (Ihsan et al., 2025).

Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan bagi karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan meliputi kepuasan kerja, kompensasi, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Selain itu, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan retensi. Retensi karyawan berpotensi tinggi menjadi perhatian khusus karena mereka memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Kehilangan karyawan jenis ini dapat menyebabkan kerugian besar, baik dari segi finansial maupun non-finansial, seperti hilangnya pengetahuan dan pengalaman (Rahmat & Oemar, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memahami secara mendalam bagaimana strategi talent management diterapkan dalam meningkatkan retensi karyawan berpotensi tinggi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali fenomena secara komprehensif berdasarkan perspektif subjek penelitian. Informan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu seperti pimpinan organisasi, manajer sumber daya manusia, serta karyawan yang tergolong berpotensi tinggi. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview), observasi, serta dokumentasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan secara terus-menerus sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan data hasil wawancara dengan observasi serta dokumen pendukung. Selain itu, dilakukan pula pengecekan anggota (member check) untuk memastikan bahwa interpretasi data sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hasil analisis diharapkan mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai strategi talent management serta faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan berpotensi tinggi dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, diperoleh gambaran bahwa strategi talent management memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan retensi karyawan berpotensi tinggi. Informan yang terdiri dari pimpinan organisasi, manajer sumber daya manusia, serta karyawan berpotensi tinggi memberikan pandangan yang beragam namun saling melengkapi terkait implementasi strategi tersebut. Secara umum, organisasi telah menyadari pentingnya pengelolaan talenta sebagai bagian dari strategi bisnis jangka panjang. Hal ini terlihat dari adanya kebijakan internal yang mendukung pengembangan karyawan, seperti program pelatihan, mentoring, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala. Namun demikian, tingkat keberhasilan implementasi strategi tersebut masih bervariasi tergantung pada komitmen manajemen dan budaya organisasi yang berkembang (Zebua et al., 2025).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan berpotensi tinggi cenderung memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap organisasi, terutama dalam hal pengembangan karier, pengakuan atas kinerja, serta kesempatan untuk berkontribusi secara lebih luas. Ketika ekspektasi tersebut tidak terpenuhi, maka muncul kecenderungan untuk mencari peluang di organisasi lain yang dianggap lebih mampu memenuhi kebutuhan mereka.

Implementasi Strategi Talent Management

Berdasarkan temuan di lapangan, terdapat beberapa strategi talent management yang diterapkan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan retensi karyawan berpotensi tinggi, yaitu:

1. Pengembangan Karier dan Kompetensi

Organisasi telah menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Program ini meliputi pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, serta workshop pengembangan diri. Selain itu, terdapat juga program

mentoring yang melibatkan pimpinan sebagai pembimbing bagi karyawan berpotensi tinggi.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan kesempatan pengembangan merasa lebih dihargai dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasi. Namun, beberapa informan menyampaikan bahwa program pengembangan masih belum merata dan cenderung hanya diberikan kepada kelompok tertentu.

2. Sistem Penilaian Kinerja

Organisasi telah menerapkan sistem penilaian kinerja yang bertujuan untuk mengukur kontribusi karyawan secara objektif. Penilaian dilakukan secara periodik dengan menggunakan indikator yang telah ditentukan. Hasil penilaian ini digunakan sebagai dasar dalam pemberian penghargaan, promosi, serta pengembangan karier. Meskipun demikian, beberapa karyawan merasa bahwa sistem penilaian kinerja masih belum sepenuhnya transparan. Hal ini dapat mempengaruhi persepsi keadilan dan pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja serta retensi karyawan.

3. Kompensasi dan Penghargaan

Pemberian kompensasi yang kompetitif menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan karyawan berpotensi tinggi. Organisasi telah memberikan berbagai bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, seperti bonus kinerja, pengakuan atas prestasi, serta fleksibilitas kerja.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor yang menentukan retensi. Karyawan berpotensi tinggi juga mempertimbangkan aspek lain seperti lingkungan kerja, peluang pengembangan, dan hubungan dengan atasan.

4. Perencanaan Suksesi (Succession Planning)

Organisasi telah mulai menerapkan perencanaan suksesi untuk mempersiapkan calon pemimpin di masa depan. Karyawan yang teridentifikasi sebagai talenta unggul diberikan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan kepemimpinan.

Temuan menunjukkan bahwa adanya kejelasan jalur karier melalui perencanaan suksesi dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, kurangnya komunikasi terkait peluang ini menjadi kendala dalam implementasinya.

5. Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement)

Organisasi berupaya meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang terbuka, kegiatan tim, serta pemberian ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan aspirasi. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Berpotensi Tinggi

Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan berpotensi tinggi, antara lain:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang suportif dan inspiratif menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta pengakuan terhadap kinerja karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang positif.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang inklusif, terbuka, dan mendukung inovasi berkontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa sesuai dengan budaya organisasi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi.

3. Kesempatan Pengembangan
Kesempatan untuk belajar dan berkembang menjadi salah satu faktor utama yang dipertimbangkan oleh karyawan berpotensi tinggi. Mereka cenderung mencari organisasi yang memberikan peluang untuk meningkatkan kompetensi dan karier.
4. Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance)
Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penting dalam retensi. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik cenderung lebih puas dan bertahan lebih lama.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan, peluang pengembangan, serta penghargaan yang layak, maka karyawan akan membalas dengan loyalitas dan komitmen yang tinggi. Hal ini terbukti dari temuan bahwa karyawan berpotensi tinggi yang merasa dihargai cenderung memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Nugraha et al., 2026).

Selain itu, temuan penelitian juga mendukung teori keadilan, di mana persepsi keadilan dalam sistem penilaian kinerja dan pemberian kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, maka tingkat kepercayaan terhadap organisasi akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada retensi. Dari perspektif praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi talent management harus dilakukan secara terintegrasi dan berkelanjutan. Tidak cukup hanya dengan memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi juga perlu memperhatikan aspek pengembangan karier, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu sekaligus memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan (Pasaribu et al., 2025).

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya beberapa kendala dalam implementasi talent management, seperti kurangnya transparansi, komunikasi yang belum optimal, serta keterbatasan sumber daya. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan strategi talent management tidak hanya bergantung pada kebijakan yang dibuat, tetapi juga pada bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan secara konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi talent management memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan berpotensi tinggi. Organisasi yang mampu mengelola talenta secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat dibandingkan dengan organisasi yang tidak memperhatikan aspek ini (Audria et al., 2025).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa strategi talent management memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan retensi karyawan berpotensi tinggi. Implementasi talent management yang meliputi identifikasi talenta, pengembangan kompetensi, serta perencanaan karier dan suksesti terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan berpotensi tinggi cenderung bertahan lebih lama כאשר organisasi mampu memenuhi kebutuhan mereka, baik dari segi pengembangan diri, penghargaan, maupun kejelasan masa depan karier.

Selain itu, faktor-faktor seperti kepemimpinan yang suportif, kompensasi yang kompetitif, serta budaya organisasi yang positif turut memperkuat efektivitas strategi talent management dalam meningkatkan retensi karyawan. Sebaliknya, kurang optimalnya implementasi talent management, seperti proses identifikasi yang tidak objektif, keterbatasan program pengembangan, serta ketidakjelasan jalur karier, dapat menjadi penyebab meningkatnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan strategi talent management yang terintegrasi, berkelanjutan, dan berorientasi pada kebutuhan individu karyawan. Pendekatan yang komprehensif ini diharapkan tidak hanya mampu mempertahankan karyawan berpotensi tinggi, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam menghadapi persaingan yang semakin dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbari, M., & Lisnawati. (2024). Peran Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan 1). *Integrative Perspectives Of Social And Science Journal*, 2(3), 3527–3533.
- Audria, K., Ananda, D., & Achmad, N. (2025). Retensi Karyawan Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Strategi Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Generasi Z Di Solo Raya. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1192–1204.
- Azelina, M., Andalas, U., & Padang, K. (2024). Manajemen Talenta Dan Tantangan Retensi Karyawan Di Era Hybrid Working. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 17–24.
- Fathimahtuzzahrah, B., Basith, R., & Khan, F. (2025). Kontribusi Manajemen Talenta , Retensi Karyawan Dan Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17(1), 1–15.
- Harahap, A. S., Suseno, B., & Basri, T. H. (2025). Strategi Manajemen Talenta Di Lembaga Pemerintah Daerah. *Journal Of Multidisciplinary Reasearch*, 1(2), 50–59.
- Hondro, S. H., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Strategi Talent Management Development Dalam Meningkatkan Kapabilitas Sdm Melalui Program Reskilling Dan Upskilling Di Era Transformasi Digital. *Likuid : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Berkaitan Volume*, 1(3), 254–260.
- Ihsan, A. R., A, F. A., & Aima, H. (2025). Penerapan Strategi Talent Management Terhadap Retensi Karyawan: Studi Pada Toko Kosmetik Jun Kota Solok. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(2), 930–934.
- Kayla, S., Agustono, P., Ristanti, V. E., Augusta, S., Manajemen, P. S., & Jaya, U. P. (2023). Efektivitas Digitalisasi Talent Management Terhadap Perencanaan Dan Strategi Sdm Pada Perusahaan Di Era Digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 293–300.
- Kuniawaty, Y., Santoso, T. I., Supini, T., & Munawaroh. (2025). Strategi Manajemen Talenta Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan Generasi Milenial Dan Z. *Jurnal*

Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(1), 204–210.

- Mohd, T., & Abd, K. (1875). Pengaruh Talent Management Dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus Vol.*, 34(2), 158–183.
- Musfirah, A., & Syukri, M. (2025). Retensi Karyawan Dan Peran Teknologi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Economics And Digital Business Review*, 7(1), 397–408. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v7i1.3172>
- Nugraha, A., Mario, J., Bella, P. A., Putri, Y. E., & Sari, V. N. (2026). Strategi Integrasi Pengembangan Karir Dan Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Studi Pada Utd Pmi Padang. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 25(3), 1–12.
- Pasaribu, I. H., Dimisyqiyani, E., Aji, G. G., & Sinulingga, A. (2025). Strategi Manajemen Talenta Untuk Meningkatkan Employability Lulusan Perguruan Tinggi. *Jurnal Inovasi Ekonomi Dan Teknologi Finansial Jurnal Inovasi Ekonomi Dan Teknologi Finansial*, 9(4), 1–27.
- Prasetyo, W. J., Putra, D., & Sakti, B. (2023). Pengaruh Sistem Pola Karir Dan Sistem Manajemen Talenta , Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1), 124–131. <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4268/http>
- Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(3), 248–262.
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 7(2), 419–429.
- Stafrezar, B. (2025). Implementasi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan Sdm Di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis*, 1(2), 46–51.
- Tariana, I. W. A. (2024). Strategi Manajemen Talenta Untuk Retensi Karyawan Pada Perusahaan Multinasional Di Indonesia. *Astina*, 3(3), 448–462.
- Yulita, I. (2024). Tinjauan Literatur Sistematis: Praktik Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan Generasi Milenial Dan Z Di Era Digital. *Integrative Perspectives Of Social And Science Journal*, 2(5), 1–2.
- Zebua, M. S., Waruwu, E., & Halawa, F. (2025). Strategi Talent Management Development Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Transformasi Digital. *Likuid : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Berkaitan*, 1(3), 26–33.