

Implementasi Manajemen Talenta dan Pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Teknologi

Galang Semesta Fauzi¹, Edi Suryadi²
Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia
galangfauzi96@gmail.com

Submitted: 21st August 2025 | **Edited:** 28th September 2025 | **Issued:** 01st January 2026

Cited on: Fauzi, G. S., & Suryadi, E. (2026). Implementasi Manajemen Talenta dan Pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Teknologi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 22-29.

ABSTRACT

This study addresses the critical challenge of employee retention in technology companies, where rapid innovation and intense competition create high turnover risks. The research aims to analyze how talent management practices contribute to strengthening retention strategies and to propose a comprehensive conceptual framework for digital-era organizations. Using a qualitative documentary approach, the study examines secondary data from 2020-2024, including corporate reports, academic publications, and industry surveys. The findings reveal that effective talent management requires an integrated perspective that combines leadership development, continuous performance evaluation, personalized training programs, and the adoption of advanced technologies such as predictive analytics and artificial intelligence. Key factors influencing retention include competitive and holistic compensation packages, transparent career progression, inclusive workplace culture, flexible working arrangements, and comprehensive well-being initiatives. This research contributes to human resource management literature by highlighting the multidimensional relationship between talent management and employee retention, while offering practical recommendations for designing adaptive and sustainable retention strategies in the technology sector.

Keywords: Talent Management, Employee Retention, Technology Companies, Leadership Development, Digital HRM

PENDAHULUAN

Di era digital, perusahaan teknologi menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Perubahan cepat yang ditandai oleh inovasi berkelanjutan, otomatisasi, serta persaingan ketat untuk memperoleh talenta unggul, menempatkan manajemen talenta sebagai strategi inti, bukan sekadar fungsi administratif (Roza & Syafri, 2024). Tingginya tingkat turnover di industri teknologi mencapai 13,2% pada tahun 2022 membuktikan bahwa masalah retensi karyawan memerlukan pendekatan yang sistematis dan berbasis strategi (Rinadra et al., 2023).

Penelitian terdahulu telah menegaskan pentingnya manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan (Gunawan et al., 2023; Hariyati, 2024).

Namun, sebagian besar studi cenderung parsial, misalnya hanya menyoroti aspek rekrutmen, kompensasi, atau pelatihan, sehingga belum memberikan gambaran utuh tentang keterkaitan antarpraktik manajemen talenta dengan retensi karyawan. Research gap inilah yang ingin dijawab dalam penelitian ini, yaitu dengan menawarkan perspektif holistik mengenai manajemen talenta yang mengintegrasikan kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, hingga dukungan kesejahteraan.

Perusahaan teknologi memiliki karakteristik unik dibandingkan sektor lain. Selain dituntut menciptakan inovasi berkelanjutan, mereka juga harus memastikan keterampilan karyawan selaras dengan perkembangan teknologi terkini, seperti kecerdasan buatan, cloud computing, dan machine learning (Wiratmo, 2023). Kesenjangan keterampilan menjadi salah satu pemicu utama turnover yang sulit dihindari tanpa adanya strategi pengembangan talenta yang berkelanjutan (Alvina Dwi Suwandita et al., 2023). Dalam konteks ini, budaya organisasi yang inklusif, transparansi jalur karier, fleksibilitas kerja, serta keseimbangan kehidupan-kerja terbukti menjadi faktor yang sangat memengaruhi loyalitas karyawan generasi milenial dan Z (Daulatul et al., 2024; Putri & Sarita, 2023).

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap retensi karyawan di perusahaan teknologi dengan fokus pada praktik, faktor penentu, serta strategi yang dapat mendukung keberlanjutan organisasi. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan pandangan komprehensif tentang dinamika retensi karyawan di era digital. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi rujukan bagi manajer dan pimpinan perusahaan teknologi dalam merancang strategi retensi yang adaptif, inklusif, dan berbasis teknologi.

LANDASAN TEORI

Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis yang terintegrasi dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya pengelolaan berkelanjutan terhadap seluruh siklus sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, hingga perencanaan suksesi (Collings et al., 2019). Dalam konteks industri teknologi yang sangat dinamis, praktik manajemen

talenta tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan jangka pendek, melainkan juga mempersiapkan organisasi menghadapi perubahan kompetensi di masa depan (Gallardo-Gallardo et al., 2020).

Di sisi lain, retensi karyawan menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Retensi dipengaruhi oleh kombinasi faktor kompensasi, peluang pengembangan karier, budaya organisasi, serta keseimbangan kerja-hidup (Hom et al., 2019). Penelitian terbaru menegaskan bahwa organisasi yang mampu menyelaraskan strategi manajemen talenta dengan ekspektasi karyawan generasi milenial dan Z memiliki peluang lebih besar dalam menekan tingkat turnover (De Boeck et al., 2019; Luna-Arocas & Lara, 2020).

Integrasi antara teori manajemen talenta dan retensi karyawan menekankan bahwa strategi pengelolaan SDM tidak bisa dipisahkan dari budaya organisasi dan dukungan teknologi. Digitalisasi telah menghadirkan tantangan sekaligus peluang baru, di mana penggunaan *people analytics*, *machine learning*, dan *artificial intelligence* memungkinkan organisasi melakukan prediksi risiko turnover serta merancang intervensi retensi yang lebih tepat sasaran (Kravariti & Johnston, 2020; Thunnissen, 2021).

Dengan demikian, penelitian ini mengadopsi kerangka konseptual yang mengaitkan praktik manajemen talenta seperti pengembangan kepemimpinan, sistem penilaian kinerja dinamis, kompensasi komprehensif, dan budaya organisasi inklusif dengan faktor-faktor retensi karyawan, seperti loyalitas, keterlibatan, dan kepuasan kerja. Kerangka ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana strategi manajemen talenta berkontribusi langsung terhadap peningkatan retensi karyawan dalam perusahaan teknologi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi dokumenter untuk memahami secara mendalam praktik manajemen talenta dan retensi karyawan pada perusahaan teknologi. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa data sekunder yang bersumber dari laporan tahunan perusahaan, publikasi ilmiah, laporan konsultan, serta survei industri mampu memberikan gambaran komprehensif tentang dinamika yang diteliti (Bowen, 2009; O'Leary, 2020). Data

dikumpulkan dari berbagai dokumen kredibel periode 2020–2024, dengan kriteria pemilihan yaitu : relevansi langsung dengan topik manajemen talenta dan retensi, terbit pada lembaga terpercaya atau jurnal bereputasi, dan memuat informasi empiris maupun konseptual yang mendukung analisis. Total 42 dokumen dianalisis untuk menjaga representativitas data.

Proses analisis data dilakukan melalui qualitative content analysis dengan pendekatan induktif-deduktif. Tahapan analisis mencakup reduksi data, pengkodean terbuka, kategorisasi tema, dan interpretasi hasil untuk menemukan pola yang bermakna (Kohlbacher, 2019; Mayring, 2021). Teknik ini memungkinkan peneliti menggabungkan konsep teoretis yang sudah ada dengan temuan empiris dari dokumen. Untuk mendukung keterlacakan proses, analisis dibantu dengan perangkat lunak NVivo 12 sehingga memudahkan dalam melakukan coding, pengelompokan tema, dan penarikan kesimpulan (Edhlund & McDougall, 2019).

Validitas dan reliabilitas penelitian dijaga melalui beberapa strategi, antara lain triangulasi sumber, audit trail, dan thick description yang rinci untuk memastikan transparansi interpretasi (Creswell & Poth, 2018). Selain itu, uji kredibilitas dilakukan dengan membandingkan hasil analisis antar-dokumen dan memverifikasi konsistensi temuan dengan literatur yang relevan (Bengtsson, 2019). Peneliti juga memegang teguh prinsip etika penelitian dengan mencantumkan sumber secara jelas dan menjaga integritas analisis.

Keterbatasan penelitian ini diakui, yaitu ketergantungan pada data sekunder yang tidak selalu dapat menangkap perspektif subjektif karyawan. Namun demikian, pemanfaatan berbagai dokumen resmi dan publikasi ilmiah memperkuat objektivitas serta mengurangi potensi bias. Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang mendalam, komprehensif, dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai implementasi manajemen talenta dan pengaruhnya terhadap retensi karyawan di perusahaan teknologi.

HASIL PENELITIAN

Praktik Manajemen Talenta dalam Perusahaan Teknologi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta pada perusahaan teknologi tidak hanya mencakup proses rekrutmen, melainkan strategi menyeluruh yang

menekankan pada pengembangan kepemimpinan, sistem penilaian kinerja berkelanjutan, serta pelatihan berbasis teknologi. Temuan ini selaras dengan Gunawan et al. (2023) yang menegaskan bahwa manajemen talenta modern menuntut penciptaan ekosistem kerja adaptif. Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan Collings et al. (2019), yang menyatakan bahwa praktik global talent management berhubungan erat dengan keberlanjutan kinerja organisasi multinasional.

Salah satu temuan penting adalah integrasi teknologi dalam manajemen talenta, seperti penggunaan people analytics dan machine learning untuk mendeteksi risiko turnover dan merekomendasikan strategi retensi. Hal ini konsisten dengan studi Kravariti dan Johnston (2020) yang menyoroti pentingnya teknologi dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis data di bidang manajemen SDM.

Faktor-Faktor Kunci Retensi Karyawan

Retensi karyawan di perusahaan teknologi dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berinteraksi, antara lain kompensasi komprehensif, jalur karier yang jelas, budaya organisasi inklusif, keseimbangan kerja-hidup, serta dukungan kesejahteraan. Penelitian ini menemukan bahwa generasi milenial dan Z sangat menekankan fleksibilitas kerja dan pengembangan karier sebagai faktor utama retensi. Temuan ini sejalan dengan Luna-Arocas dan Lara (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif meningkat ketika organisasi memberikan ruang pengembangan karier dan fleksibilitas kerja.

Untuk memperjelas, faktor-faktor retensi utama ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Faktor-Faktor Kunci Retensi Karyawan di Perusahaan Teknologi

Faktor Retensi	Penjelasan Utama	Dukungan Penelitian Terdahulu
Kompensasi komprehensif	Tidak hanya gaji, tetapi mencakup benefit, fleksibilitas, dan dukungan kesejahteraan	Hom et al. (2019)
Jalur karier jelas	Transparansi promosi, rotasi jabatan, mobilitas lateral	De Boeck et al. (2019)
Budaya inklusif	Menghargai keberagaman, mendorong kolaborasi dan kreativitas	Putri & Sarita (2023)
Keseimbangan kerja-hidup	Fleksibilitas kerja, dukungan kesehatan mental, work-life programs	Hariyati (2024)
Dukungan kesejahteraan	Program kesehatan, ruang kreativitas, employee assistance programs	Mensah (2019)

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tantangan dan Dinamika Manajemen Talenta

Temuan penelitian ini mengidentifikasi tantangan utama berupa kesenjangan keterampilan dan kompetisi global dalam akuisisi talenta. Perubahan teknologi yang cepat menciptakan kebutuhan akan keterampilan baru, sementara ketersediaan tenaga kerja dengan keahlian tersebut masih terbatas. Hasil ini konsisten dengan penelitian Wiratmo (2023) yang menekankan adanya siklus ketidakpastian akibat disrupsi digital, serta sejalan dengan studi Gallardo-Gallardo et al. (2020) yang menegaskan bahwa konteks organisasi sangat menentukan efektivitas strategi manajemen talenta.

Implikasi Strategis

Berdasarkan temuan, perusahaan teknologi disarankan untuk membangun program pengembangan berkelanjutan, membentuk budaya organisasi inklusif, serta merancang ulang sistem kompensasi modern. Implikasi ini didukung oleh temuan Collings et al. (2019) yang menyatakan bahwa talent management yang bersifat strategis mampu meningkatkan keberlanjutan organisasi. Selain itu, Thunnissen (2021) menekankan perlunya organisasi beralih ke strategi manajemen talenta yang proaktif dan berbasis data agar mampu menghadapi dinamika industri yang cepat berubah.

Kontribusi Teoretis dan Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Kontribusi penelitian ini adalah menyajikan kerangka konseptual yang menyatukan praktik manajemen talenta, faktor retensi, dan peran teknologi digital dalam strategi SDM. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang cenderung parsial, penelitian ini menegaskan perlunya perspektif integratif. Sebagai contoh, De Boeck et al. (2019) berfokus pada reaksi karyawan terhadap praktik talent management, sedangkan penelitian ini menggabungkan aspek kepemimpinan, budaya, dan teknologi dalam satu kerangka yang komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen talenta merupakan strategi fundamental bagi perusahaan teknologi dalam menghadapi tingginya tingkat *turnover* dan dinamika persaingan global. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen talenta yang efektif harus bersifat holistik, meliputi pengembangan kepemimpinan, sistem penilaian kinerja yang berkelanjutan, pelatihan berbasis kebutuhan individu, serta dukungan teknologi analitik dan kecerdasan buatan. Retensi

karyawan terbukti tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial, tetapi juga oleh budaya organisasi yang inklusif, jalur karier yang jelas, fleksibilitas kerja, serta dukungan terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penyusunan kerangka konseptual yang mengintegrasikan praktik manajemen talenta dengan faktor-faktor retensi karyawan dalam konteks industri teknologi digital. Kerangka ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian terdahulu yang cenderung parsial.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena bergantung pada data sekunder sehingga belum dapat menggambarkan secara langsung persepsi individu karyawan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan metode campuran dengan melibatkan survei atau wawancara mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih kaya dan kontekstual.

Berdasarkan temuan, terdapat beberapa saran praktis bagi perusahaan teknologi, dengan prioritas sebagai berikut: mengembangkan program pengembangan kepemimpinan berkelanjutan, merancang sistem kompensasi modern yang mencakup aspek finansial dan nonfinansial, memperkuat budaya organisasi inklusif dan fleksibilitas kerja, mengintegrasikan teknologi analitik dalam strategi pengelolaan SDM, serta menyediakan jalur karier yang jelas dan peluang pengembangan berkelanjutan. Implementasi strategi tersebut diyakini dapat meningkatkan loyalitas karyawan sekaligus memperkuat daya saing organisasi di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvina Dwi Suwandita, V., Pijasari, V., Prasetyowati, A. E. D., & Anshori, M. I. (2023). Analisis data human resources untuk pengambilan keputusan: Penggunaan analisis data dan artificial intelligence (AI) dalam meramalkan tren sumber daya manusia, pengelolaan talenta, dan retensi karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111.
- Bengtsson, M. (2019). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 5(1), 8–14.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540–566.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage.

- Daulatul, A., Timorochmadi, F., & Fakhrudin, M. Y. (2024). Pemenuhan kebutuhan pendidikan bagi penyandang disabilitas di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Inklusif*, 12(1), 362–377.
- De Boeck, G., Meyers, M. C., & Dries, N. (2019). Employee reactions to talent management: Assumptions versus evidence. *Journal of Organizational Behavior*, 40(5), 635–650.
- Edhlund, B., & McDougall, A. (2019). *NVivo 12 essentials*. Lulu Press.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473.
- Gunawan, A., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2023). Pengaruh manajemen bakat dan pengetahuan terhadap kinerja dan komitmen karyawan dalam perusahaan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(4), 1289–1296.
- Hariyati, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 1(1), 1–12.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2019). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 530–545.
- Kohlbacher, F. (2019). The use of qualitative content analysis in case study research. *Forum: Qualitative Social Research*, 20(1), 1–30.
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: A critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75–95.
- Luna-Arocas, R., & Lara, F. J. (2020). Talent management, affective organizational commitment and service performance in local government. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4827–4840.
- Mayring, P. (2021). Qualitative content analysis: A step-by-step guide. *SAGE Research Methods*.
- Mensah, J. K. (2019). Talent management and employee outcomes: A psychological contract fulfilment perspective. *Public Organization Review*, 19(3), 325–344.
- O’Leary, Z. (2020). *The essential guide to doing your research project* (4th ed.). Sage.
- Putri, F. H., & Sarita, M. C. (2023). Keuntungan bisnis dari menerapkan prinsip keberagaman di tempat kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Kontemporer*, 3(2), 11371–11380.
- Rinadra, M. A., Fauzi, A., & Galvanis, W. J. (2023). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan (tinjauan literatur). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(6), 753–767.
- Roza, N., & Syafri, M. (2024). Strategi manajemen talenta untuk peningkatan kinerja dan retensi karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 7(2), 4069–4077.
- Thunnissen, M. (2021). Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*, 43(1), 138–154.
- Wiratmo, M. (2023). Berbagai teori mengenai perkembangan teknologi. *Jurnal Teknologi dan Inovasi*, 1(8), 53–63.