

DAMPAK TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION PADA MILLENIALS WORKFORCE

Murti Sumarni

Universitas PGRI Yogyakarta
Jl. PGRI 1 Sonosewu No. 117, Yogyakarta
omamurti53@gmail.com

Abstract

The aim of this research was focused to determine the impact of Talent Management to Employee Retention in the case of Millenials Workforce. Previous research found that Human Resource Development Manager were dealing with Y Generation who had a unique work ethic, so it needed a different retention of employee. The reliability and validity test was conducted to 30 respondents and the result showed that all questions item were proven valid and reliable to be used in further research analysis. Populations in this research were the millennial employees. Questionnaire was used to collect the data in the amount of 60 respondents. This research used SPSS to analyze and the result of the linier regression analysis indicated that the Talent Management had a significant effect to Millenials Workforce Employee Retention.

Keyword: Talent Management, Millenials Workforce, Employee Retention

Latar Belakang

Pada tahun 2018 revolusi dalam bidang industri diperkirakan telah mencapai yang keempat. Revolusi Industri di Indonesia yang pertama adalah pada jaman Hindia-Belanda, ditandai dengan adanya *steam engine* atau mesin uap, kedua adalah pada saat otomotif mulai berkembang di Indonesia, dan yang ketiga adalah adanya otomatisasi sistem serta globalisasi. Revolusi Industri 4.0 direspon oleh Pemerintah Indonesia dengan meresmikan peta jalan atau *roadmap* yang disebut *Making Indonesia 4.0*, termasuk peluncuran bidang-bidang yang menjadi fokus pembangunan industri, yaitu makanan dan minuman, elektronik, otomotif, tekstil, *footwear*, dan kimia.

Revolusi ini dimulai sejak munculnya teknologi internet pada tahun 1990-an, dan semakin berkembang hingga saat ini, dan akhirnya muncullah ekonomi digital yang membuat lingkungan bisnis menjadi semakin dinamis karena akses terhadap informasi juga semakin mudah

(<https://finance.detik.com>, diakses pada tanggal 4 April 2018).

Tentunya Revolusi Industri 4.0 ini memberikan dampak yang sangat luas, utamanya bagi masyarakat dan pengelola bisnis. Pengelola bisnis dituntut untuk mampu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai salah satu komponen utama dalam organisasi di tengah-tengah perkembangan industri yang sangat cepat dan penuh persaingan. Pengelolaan SDM menjadi fokus pemikiran bagi *manager* karena penanganan SDM yang tepat akan mampu meminimalkan *Turnover* yang sering menjadi masalah bagi *manager* pada kurun waktu satu dasawarsa terakhir ini.

Pada realitanya perekonomian telah dikendalikan oleh pengetahuan, pengetahuan global, dan modal intelektual. Modal intelektual menjadi sumber yang penting bagi organisasi untuk mencapai keuntungan kompetitifnya (Markos dan Sridevi, 2010), oleh karenanya *talent management* bukanlah menjadi suatu hal yang berlebihan untuk dilakukan

mengingat dampaknya bagi peningkatan produktivitas, profitabilitas, dan pertumbuhan perusahaan yang stabil dari waktu ke waktu.

Talent management adalah suatu upaya dalam pengelolaan SDM demi menarik sekaligus mempertahankan *talented people* atau karyawan-karyawan yang berbakat sekaligus terdidik di perusahaan. Dilema perusahaan pada saat ini adalah dalam hal memformulasikan strategi dengan tujuan untuk menemukan *talented worker* dan melakukan *retention* untuk menggantikan *Baby Boomers* yang memasuki masa pensiun pada angkatan kerja saat ini (Oladapo, 2014).

Pekerja-pekerja yang berpendidikan sekaligus berbakat sangat dibutuhkan untuk efisiensi dan efektivitas organisasi. Kompetensi serta kualitas pekerja seperti ini dapat diperoleh dari Generasi Y, yang sering dikenal dengan *millennials*, dengan karakter-karakter unik seperti penguasaan yang tinggi terhadap teknologi informasi dan komunikasi, *multitasking*, kemampuan yang baik dalam bekerjasama, sekaligus kepercayaan diri yang sangat tinggi.

Ruang lingkup *talent management* terdiri dari lima kategori, yaitu rekrutmen untuk menentukan karyawan yang tepat, manajemen kinerja untuk menilai pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu rencana suksesi, ketepatan pemilihan tempat pelatihan dan pengembangan, serta retensi untuk menentukan kemampuan dan keahlian secara tepat melalui proses yang tergambar dalam Tabel 1 berikut ini (Oladapo, 2014):

Tabel 1. Proses *Talent Management*

ORGANIZATIONAL ACHIEVEMENTS	EMPLOYEE
Recruitment	Right employees
Performance Management	Performing the right job

Succession Planning	Right time
Training and Development	Right place
Retention	Right skills and ability

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwasanya tiap komponen memiliki peran masing-masing, akan tetapi harus tetap dilihat sebagai satu paket utuh dalam penerapannya demi tercapainya keunggulan kompetitif perusahaan melalui pengelolaan SDM.

Pada lebih dari enam puluh tahun terakhir terdapat tiga generasi, yaitu *Baby Boomers Generation*, *Generation X*, dan *Generation Y*, yang sering dikenal dengan sebutan *Millennials*. Ketika Generasi Y ini masuk dalam dunia kerja, maka perilaku organisasi ikut berubah untuk menyesuaikan diri dengan adanya generasi baru tersebut, sehingga ketiga generasi tersebut dapat hidup berdampingan (Kaifi, et.al., 2012).

Baby Boomers adalah generasi yang lahir sebelum tahun 1965. Mereka membangun kehidupan setelah adanya Perang Dunia II, dicirikan dengan memiliki banyak anak, menganggap teknologi sebagai ‘artefak’, sering fokus pada hobinya, menyukai keseimbangan dalam hidup, dan masih memiliki banyak pilihan dalam pekerjaan (Rosenberg, 2009). Sedangkan *Generation X* adalah generasi yang lahir antara tahun 1965-1980 (Kane, 2012), dicirikan dengan sangat individualis, adaptif, tidak menyukai formalitas, fokus pada *outcome* daripada proses karena kesenjangan dalam kemampuan kerja dan tidak sabar, serta suka berterus terang (Salahuddin, 2010).

Generasi yang belum lama berada di dunia kerja adalah Generasi Y atau *Millennials* yaitu generasi yang lahir setelah tahun 1980. Generasi ini sangat terbuka, literasi terhadap teknologi informasi dan komunikasi tinggi, sehingga karyawan

tipikal ini menjadi sebuah aset tersendiri bagi perusahaan karena sangat *familiar* dengan teknologi digital. Generasi ini skeptis terhadap komitmen jangka panjang, lebih menyukai pekerjaan dengan fleksibilitas tinggi, suka bekerja dengan tim, namun terkadang *overconfident*. *Manager* dari generasi ini memiliki lima nilai yaitu keamanan keluarga, kesehatan, kebebasan, penghargaan terhadap pribadinya, dan persahabatan yang sejati. Meskipun *millenials* memiliki keahlian tinggi dalam teknologi serta kemampuan *multitasking*, sayangnya generasi ini sangat kurang dalam hal kemampuan berkomunikasi secara *oral*, *written*, maupun secara interpersonal.

Dalam penelitian ini, *talent management* yang dimaksud adalah yang dilakukan terhadap *millenials* karena tentunya dengan beberapa karakter unik tersebut, memberikan suatu perbedaan *treatment* dalam *retention* bagi *millenials workforce*. Misalnya saja dengan karakter yang sangat terbuka, bebas, dan sangat sosial maka *attractive treatment* dengan menggunakan *reward* uang sudah bukan menjadi daya tarik utama *millenials*. Di sisi lain, *punishment* bisa saja justru menjadikan turunnya produktivitas yang akan berpengaruh juga pada *job satisfaction* dan *organizational commitment*.

Employee Retention yang didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Sumarni, 2011). Retensi karyawan ini didasarkan pada keinginan untuk mempertahankan karyawan potensial yang memiliki kualitas dan keahlian tertentu sehingga dapat berada di perusahaan selama mungkin. Karyawan potensial merupakan modal intelektual yang sifatnya *intangible* sehingga tak ternilai bagi perusahaan. Selain itu, biaya yang dikeluarkan perusahaan sejak rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan dilakukan, sangat besar, juga risiko

bocornya rahasia bisnis ke perusahaan lain, utamanya pesaing, sehingga retensi karyawan menjadi hal yang mutlak dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan pendalaman pada *Talent Management* serta pengaruhnya terhadap *Employee Retention*. Hal ini menjadi suatu ketertarikan bagi peneliti sebab lingkungan kerja yang menjadi tujuan peneliti adalah angkatan kerja yang dinamis, tanpa batas, terkoneksi secara digital serta tidak menyukai batasan-batasan konvensional seperti yang selama ini telah kita ketahui, yaitu angkatan kerja *millennials* (*Millennials Workforce*). Berdasarkan ketertarikan inilah maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Dampak *Talent Management* terhadap *Employee Retention* pada *Millennials Workforce*”

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat dikemukakan berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan adalah:

“Apakah *Talent Management* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada *Millennials Workforce*?”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai Dampak *Talent Management* terhadap *Employee Retention* adalah:

“Mengetahui pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Retention* pada *Millennials Worker*”

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada: (1) Perusahaan, memberikan informasi empiris mengenai *Talent Management* dan dampaknya terhadap *Employee Retention* pada *millenials workforce* sehingga menimbulkan keterikatan secara emosional terhadap perusahaan yang dapat meminimalkan *Turnover Intention*; dan (2) Peneliti lain, menjadi salah satu rujukan atau referensi bagi peneliti lain, yang

berminat melakukan penelitian dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam bidang *Human Capital* serta *Talent Management*.

Kajian Teori

Talent Management

Beberapa pakar mengemukakan bahwa karyawan yang bertalenta adalah karyawan yang berkompeten secara luar biasa dengan potensi yang tinggi yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan mereka berpendapat bahwa *talent management* (manajemen bakat) memberikan perhatian pada individu kunci yaitu orang-orang yang berkompeten yang nantinya akan berada di puncak (Smilansky, 2005).

Manajemen Bakat adalah implementasi dari strategi yang terintegrasi atau sistem yang didesain untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan mengembangkan peningkatan proses dalam mengidentifikasi, memilih, merekrut, mengembangkan dan mempertahankan karyawan dengan memanfaatkan kemampuan dan bakat tertentu dalam memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan di masa depan (Lockwood, N. R., 2006). Manajemen bakat adalah cara pengelolaan bakat dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan suksesi di perusahaan, realisasi pengembangan diri karyawan secara maksimal dan pemanfaatan bakat secara optimal (Rampersad, 2006).

Mengidentifikasi, memilih, merekrut, mengembangkan dan mempertahankan karyawan merupakan lima fokus utama dalam manajemen bakat agar perusahaan mendapatkan keuntungan kompetitif, dan kebutuhan akan modal manusia (*human capital*) akan berlanjut pada manajemen bakat (Towers Perrin, 2003). Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa manajemen bakat adalah suatu kegiatan yang bersifat strategis dalam upaya meningkatkan produktifitas melalui

optimalisasi karyawan yang memiliki bakat atau bertalenta.

Employee Retention

Salah satu pusat perhatian dari perusahaan pada saat ini adalah retensi karyawan (*employee retention*). Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Mengidentifikasi dan mempertahankan karyawan yang mempunyai talenta membuat beberapa Vice President SDM memikirkan kemungkinan dan peluang (Kaliprasad, 2006).

Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas, yang dimiliki oleh perusahaan, selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*), yang tak ternilai bagi perusahaan. Retensi akan meningkat ketika karyawan ditawarkan sejumlah kompensasi dan keuntungan-keuntungan, kultur kerja yang mendukung, sekaligus adanya keseimbangan antara bekerja dan aktivitas hidup (Messmer, 2006).

Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses ketika karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2009). Menurut Hasibuan (2000) pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh, dan apabila pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun.

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Lebih lanjut dikatakan, bahwasanya tujuan pemeliharaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan,
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan,
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan,
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya,
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan,
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis,
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Millenials Workers

Selama enam puluh tahun terakhir, terdapat tiga generasi, yaitu, Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y yang dikenal juga sebagai generasi *millenials*.

Tabel 2. Perbedaan Antar Generasi Dalam Angkatan Kerja

Generasi	Tahun Kelahiran
Baby Boomer	1946-1964
Generasi X	1965-1980
Generasi Y (Generasi <i>Millenials</i>)	Lahir Setelah 1980

Sumber: Kaifi, et.al, 2012

Generasi *millenials* tumbuh dalam era digital, mereka lebih familiar akan komunikasi, media dan teknologi digital. Ciri khas mereka yang lebih paham tentang IT inilah yang membuat mereka mempunyai keunggulan kompetitif dan membuat generasi *millenials* ini menjadi suatu aset ketika mereka bekerja dengan teknologi. Generasi *millennials* memasuki lingkungan kerja yang tradisional dengan muatan teknologi digital, jaringan media sosial, dan harapan-harapan yang lebih

tinggi menuju lingkungan kerja yang lebih fleksibel. Generasi ini tahu apa yang mereka inginkan, lingkup pekerjaan mereka, tingkat kenyamanan dan saluran komunikasi mereka (Rai, 2012).

Sebuah studi dilakukan oleh Deloitte Consulting pada tahun 2005, berusaha untuk memahami bagaimana karakteristik generasi *millennials* ini dalam suatu angkatan kerja. Generasi ini mempunyai kekhususan yaitu terhubung secara digital. Penelitian yang ekstensif telah dilakukan pada generasi ini untuk memahami apa yang menandai mereka, harapan mereka, dan cara mereka terhubung dengan tempat kerja mereka.

Tabel 3. Generasi *Millenials* di Tempat Kerja

Bekerja dengan baik, bersama rekan kerja ataupun dalam sebuah tim
Kolaboratif, banyak akal, pemikir yang inovatif
Menyukai tantangan
Selalu membuat perbedaan
Ingin menghasilkan sesuatu yang berharga
Keinginan menjadi pahlawan
Tidak sabar
Nyaman dengan kecepatan dan perubahan
Berkembang pada fleksibilitas serta ruang untuk dijelajahi
Bermitra baik dengan mentor
Berpedoman pada nilai dan mengharapkan rasa hormat

Sumber: Deloitte Consulting (2005) "Who Are the Millennials, aka Generation Y?"

Generasi *millennials* merupakan generasi yang fleksibel, kolaboratif, dinamis, dan menghargai keberlanjutan, serta mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan. Lingkungan tempat kerja dianggap sebagai tempat yang terlibat secara emosional dimana mereka bersosialisasi, belajar dan berkolaborasi. Ini adalah area mereka atau ruang kerja mereka yang bersifat pribadi.

Generasi *millennials* juga emosional dan *stylish* generasi *millennials* lebih suka tempat kerja yang tidak terbatas, penuh warna dan terbuka dengan ruang-ruang percakapan dan zona santai tempat mereka untuk berkolaborasi, berinovasi dan berkreasi. (Generation Y and Workplace Annual Report 2010).

Populasi dan Sampel

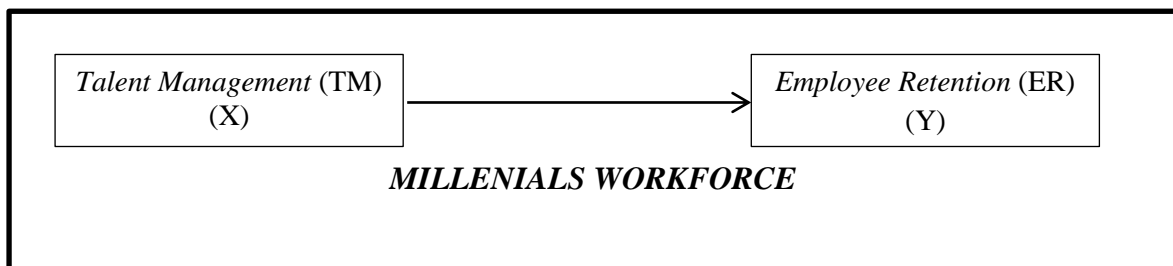
Populasi dalam penelitian ini adalah Angkatan Kerja *Millennials*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan, diambil secara *Random Sampling*.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu:

1. *Talent Management* (TM) (X)
2. *Employee Retention* (ER) (Y)

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: *Talent Management* (TM) (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Retention* (ER) (Y) pada *Millennialss Workforce*

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Data Primer, diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel *Talent Management* (TM), *Employee Retention* (ER); (2) Data sekunder, merupakan data mengenai objek penelitian yang diperoleh dari sumber lain, yaitu dari Literatur Buku dan berita *Online*.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara survei

menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada responden. Peneliti juga melakukan wawancara dengan responden. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala 1 sampai 4. Masing-masing alternatif jawaban akan diberi nilai numerik sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju = 1; (2) tidak setuju = 2; (3) setuju = 3; dan (4) sangat setuju = 4.

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner sebagai alat ukur dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur (Cooper dan Schindler, 2003). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur konsep yang diharapkan dan tidak mengukur hal yang lain (Sekaran, 2003). Uji validitas terdiri dari

tiga unsur, yaitu validitas isi, validitas kriteria, dan validitas konstruk. Untuk mengukur validitas isi kuesioner, dapat menggunakan validitas tampang (*face validity*). Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil-hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukur sesuai dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2004).

Penelitian ini menggunakan *Pearson's Correlation* untuk mengukur validitas konstruk dan validitas isi dari kuesioner. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah tanpa bias dan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sekaran, 2003). Alat uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui kehandalan atau konsistensi alat ukur untuk mengukur. Menurut Sekaran (2003), nilai koefisien reliabilitas mendekati 1.0 adalah semakin baik: (1) < 0.6 = buruk; (2) 0.7 = dapat diterima; dan (3) > 0.8 = baik.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode inferensial. Metode deskriptif dilakukan untuk menjelaskan variabel secara mandiri, dalam artian tidak menghubungkan maupun membandingkan dengan variabel lain. Sedangkan metode inferensial dipergunakan untuk menguji hipotesis, yang dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y : *Employee Retention*
- a : Intersep
- b : Koefisien Regresi
- X : *Talent Management*
- E : Standar error

Uji validitas dan reliabilitas sebagai *initial procedure* dilakukan pada 30 (tiga

puluh) responden dan menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan adalah valid dan reliabel, dengan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,81 sehingga dapat dikategorikan baik. Jumlah responden yang mengembalikan questioner adalah 60 orang, dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang dan perempuan sebanyak 18 orang. Responden adalah pekerja yang lahir setelah tahun 1980, dari berbagai profesi seperti Pegawai Negeri Sipil, Dosen, karyawan di bidang perbankan, perkebunan, pariwisata, dan *Information Technology*, dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 19 orang dan S2 sebanyak 41 orang.

Ketika responden diberikan pertanyaan mengenai kebijakan tentang pengelolaan *talent management* di tempat responden bekerja, jawaban yang paling banyak muncul adalah "Ya", yaitu sebanyak 42 orang responden, sedangkan sisanya sebanyak 18 orang menjawab "Tidak". Meskipun sebanyak 18 orang menjawab "Tidak", pada dasarnya responden tersebut peduli akan adanya *talent management*, terbukti pada pertanyaan selanjutnya, mengenai kepedulian responden terhadap kebijakan perusahaan tentang *talent management*, sebanyak 48 orang responden menjawab "Ya" dan sebanyak 12 orang responden. Hal ini berarti responden memahami arti pentingnya suatu pengelolaan bakat, walaupun masih belum banyak dilakukan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Pada pertanyaan mengenai tingkat pengetahuan perusahaan tentang bakat/kemampuan responden, sebanyak 54 orang responden menjawab "Ya" sedangkan sisanya sebanyak 6 orang responden menjawab "Tidak". Hal ini berarti meskipun pengelolaan bakat karyawan belum terlalu mengemuka melalui program-program khusus, akan tetapi perusahaan telah mampu mengidentifikasi bakat masing-masing karyawan, kemungkinan dengan melakukan analisis jabatan sesuai dengan

kapabilitas dan bakat masing-masing karyawan.

Sedangkan hasil estimasi pada analisis regresi linier sederhana yang

dilakukan menggunakan *software* SPSS ditunjukkan melalui tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Dampak Talent Management Terhadap Employee Retention

Variabel Independen	Variabel Dependen	Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.t	Keterangan
<i>Talent Management</i>	<i>Employee Retention</i>	2,270	0.309	3.210	0.002	H _a didukung

Sumber: Hasil Analisa Data dengan Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut maka hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,270 + 0,309X$$

$$t\text{-statistik} = 7,530 \quad 3,210$$

$$R^2 = 0,151$$

Secara statistik, variabel *Talent Management* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Retention* pada *Millenials Workforce*. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai t-statistik yang diperoleh yaitu 3,210 lebih besar daripada t-tabel dengan degree of freedom (df) = 58, derajat kepercayaan 5% yaitu 2,000 dengan sifat uji dua sisi. Hipotesis alternatif *Talent Management* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Retention* pada *Millenials Workforce* mampu dibuktikan.

Pembahasan

Mengidentifikasi dan mempertahankan karyawan kunci akan selalu menjadi tantangan dalam organisasi, hal ini akan menjadi lebih sulit jika dihadapkan pada karyawan yang juga mempunyai kemampuan yang lebih. Karyawan berpendapat bahwa praktek-praktek pengelolaan Sumber Daya Manusia mempunyai tujuan dan hubungan yang positif dengan *Employee Retention*

atau upaya-upaya untuk mempertahankan karyawan. Pada masa sekarang ini pengelolaan karyawan menjadi lebih dinamis dan kompleks, angkatan kerja *millenials* dengan segala karakteristiknya dengan cepat akan mengubah sudut pandang pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Talent management yang dilakukan selama ini memang merupakan suatu hal yang strategis yang harus dilakukan oleh perusahaan, akan tetapi perusahaan perlu untuk mengubah sudut pandang dari sisi pengelolaan karyawan. Jika pada masa-masa sebelumnya pengelolaan karyawan terbukti berhasil pada Generasi *Baby Boomers* dan Generasi X, namun pengelolaan tersebut akan menjadi pengelolaan yang bersifat konvensional jika yang dikelola adalah Generasi Y atau *Millenials*. Manajemen Bakat (*Talent Management*) yang tepat akan dapat meningkatkan produktivitas dan akan membuat program *Employee Retention* perusahaan menjadi program yang mampu

mengadaptasi tuntutan-tuntutan para *Millennials Worker*.

Millennials memasuki perusahaan tanpa melihat pengalaman dalam berkarir, mereka tidak tertarik untuk menaiki tangga karir perusahaan, menyenangkan pimpinan dan menghasilkan uang yang lebih. Mereka mempersiapkan pekerjaan lebih keras daripada generasi sebelumnya, akan tetapi mereka tidak akan menjadi produktif ketika ditempatkan dalam suatu kotak dan berharap supaya mereka akan menghasilkan kinerja selama delapan jam sehari. Dengan pendidikan yang baik, kemampuan yang tinggi dalam teknologi dan kepercayaan diri, generasi ini mengharapkan stimulasi, kolaborasi dan kompensasi. Pekerjaan perlu menjadi menarik untuk mereka dan secara sukses menarik mereka dalam pekerjaan dengan cara yang berbeda (Buchanon, 2010; Gilbert, 2011).

Employee Retention yang tepat dalam mempertahankan karyawan *millennials* yang bertalenta adalah memenuhi kebutuhan-kebutuhan para *millennials workforce*, fleksibilitas dalam bekerja perlu diciptakan sehingga akan menciptakan ruang yang luas bagi para *millennials* untuk meningkatkan kemampuan mereka. menciptakan suasana kerja yang kolaboratif serta memberikan otonomi kepada *millennials* akan membuat mereka lebih kreatif dan lebih menjadi inovatif.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Retention* pada *Millennials Workforce*. Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai R^2 menunjukkan angka yang rendah, yaitu 0,151, yang berarti bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, yang berpengaruh terhadap *Employee Retention*. Pengelolaan karyawan *millennials* melalui *Employee Retention* mengubah sudut pandang perusahaan

bahwa pengelolaan yang secara konvensional telah dijalankan selama ini harus dikoreksi dan menyesuaikan dengan perkembangan angkatan kerja yang di masa yang akan datang yang akan didominasi oleh pemanfaatan Teknologi Informasi serta tuntutan fleksibilitas dalam menjalankan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchanon, L. 2010. *Meet the Millennials*. Inc 32(6) 166-180.
- Deloitte Consulting. 2005. *Who Are The Millennials (aka Generation Y)?* New York: Deloitte & Touche USA.
- Gilbert, J. 2011. *The Millennials: The New Generation Of Employee And New Set Of Engagement Policies*. The Workplace (September/October 2011).
- Kaliprasad, M. 2006. *The Human Factor I: Attracting, Retaining, And Motivating Capable People*. Cost Engineering, 48(6), 20-26.
- Lockwood, N. R., 2006. *Talent Management: Driver for Organizational Success* (SHRM Research Quarterly 2006). (Electronic) Available at: http://findarticles.com/p/articles/mi_m3495/is_6_51/ai_n26909340/, 09.12.2011.
- Markos, S. dan Sridevi, M.S. 2010. *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*. International Journal of Business and Management, 5, 89-96.
- Messmer, M. 2006. Four keys to improved staff retention. *Strategic Finance*, 88(4), 13-14.
- Oladapo, Victor. 2014. *The Impact of Talent Management on Retention*.

Journal of Business Studies
Quarterly Vol. 5 No. 3.

Rai, Soumi. 2012. Engaging young employees (Gen Y) in a social media dominated world – Review and Retrospection *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 37 (2012) 257 – 266.

Rampersad, Hubert K. 2006. *Personal Balance Scorecard : The Way to Individual Happiness, Personal Integrity and Organization Effectiveness*. United States: McGraw-Hill Education.

Salahuddin, M.M.. 2010. *Generational Differences Impact On Leadership Style And Organizational Success*. *Journal of Diversity Management* 5(2), 1-6.

Smilansky, J. 2005. *The Systematic Management of Executive Talent*. London: Hydrogen.

Sumarni, Murti. 2011. *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan*. *Akmenika* Vol. 8 bulan Oktober.

Towers Perrin. (2003). *Working today: Understanding what drives employee engagement*. Retrieved August 27, 2007, from <http://www.towersperring.com>.

<https://finance.detik.com>, diakses pada tanggal 4 April 2018.