

Pengaruh *Talent Acquisition* dan *Employee Engagement* terhadap *Talent Retentions* di UMKM

Alden Nelson¹, Delfina Muthia Sabella², Jessica³, Nabila Arinov Mey⁴, Rince Monica Hutagalung⁵, Senly⁶

Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam
alden.nelson@uib.ac.id¹, 2141074.delfina@uib.edu², 2141305.jessica@uib.edu³,
2141015.nabila@uib.edu⁴, 2141045.rince@uib.edu⁵, 2141318.senly@uib.edu⁶

ABSTRACT

In the era of modernization, the biggest challenge for business practitioners is how companies can keep up with developments and be effective in improving every aspect of their organization. Therefore, companies need to engage in talent retention to retain their best employees. The purpose of this article is to determine the influence of talent acquisition and employee engagement on talent retention in Small and Medium Enterprises (UMKM). This research employs a qualitative approach to gather in-depth and detailed information about the necessary theories. The method used in this analysis involves a literature review, commonly referred to as a literature study. The results of this analysis indicate the influence of talent acquisition and employee engagement on talent retention. Researchers recommend that UMKM engage in employee engagement to retain their best employees.

Keywords: *Talent Retention, Talent Acquisition, Employee Engagement, UMKM*

ABSTRAK

Di era modernisasi, tantangan terbesar bagi para pelaku bisnis adalah bagaimana perusahaan mampu mengikuti perkembangan dan efektif dalam memperbaiki setiap bidang organisasinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan *talent retention* untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka. Tujuan dibuatnya artikel ini adalah untuk mengetahui apa pengaruh dari *talent acquisition* dan *employee engagement* terhadap *talent retention* di UMKM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan informasi yang mendalam serta detail mengenai teori yang diperlukan. Metode yang digunakan dalam analisis ini menggunakan *literatur review* atau yang biasa disebut dengan studi literatur. Hasil dari analisa ini menunjukkan adanya pengaruh *talent acquisition* dan *employee engagement* terhadap *talent retention*. Peneliti menyarankan bagi UMKM untuk melakukan *employee engagement* dalam mempertahankan karyawan terbaik yang mereka miliki.

Kata Kunci: *Talent Retention, Talent Acquisition, Employee Engagement, UMKM*

PENDAHULUAN

Saat ini, tantangan terbesar bagi para pelaku bisnis adalah bagaimana perusahaannya mampu mengikuti perkembangan dan efektif dalam memperbaiki setiap bidang organisasinya. Saat perusahaan ingin menduduki posisi terbaik, maka

semua ini dimulai dari organisasi yang memiliki *talent retention* yang baik. Organisasi menghadapi banyak masalah ketika organisasi tersebut memiliki *turnover* yang tinggi karena karyawan meninggalkan organisasi dengan alasan ketidakpuasan kerja, kondisi kerja yang buruk, tidak mendapatkan gaji yang layak, dan lain-lain (Nteogwuija & Wechie, 2019). Hilangnya karyawan secara signifikan menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mengembangkan kebijakan dan praktik retensi karyawan untuk memastikan bahwa karyawan tetap berada di organisasi lebih lama dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Saat bersaing dengan kompetitor, perusahaan membutuhkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Perusahaan berkembang dan belajar melalui karyawan untuk mencapai pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Hal ini penting untuk menjaga keberlangsungan operasional, produktivitas, dan pengembangan jangka panjang perusahaan.

Retensi karyawan merupakan faktor penting dalam memastikan stabilitas dan kelangsungan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat (Sembiring, 2023). Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitas pekerja setiap UMKM yaitu dengan cara menerapkan *talent management* hingga *talent retention*. Dengan adanya *talent retention*, penempatan posisi pekerjaan akan sesuai dengan kemampuan dan talenta yang dimiliki oleh UMKM itu sendiri sehingga kinerja mengalami peningkatan. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah telah menjadi bidang yang menarik banyak peneliti. Hal ini disebabkan semakin pentingnya sektor ini dalam menyediakan sumber penghidupan bagi masyarakat (Choudhury & Goswami, 2019). Organisasi pemerintah dan sektor swasta belum mampu memenuhi permintaan lapangan kerja yang terus meningkat. Oleh karena itu, UMKM bisa menjadi tempat yang baik untuk menciptakan lapangan pekerjaan serta dapat memberikan pelayanan ekonomi yang luas bagi masyarakat.

Fenomena *talent retention* merupakan topik penting karena merujuk pada isu dan tantangan yang terkait dengan usaha untuk mempertahankan karyawan berbakat dan berpotensi tinggi dalam sebuah organisasi; namun, untuk meningkatkan *talent retention* dalam suatu organisasi, keterlibatan karyawan sangat penting karena ketika karyawan merasa terlibat maka mereka lebih puas dan termotivasi untuk tinggal lebih lama di perusahaan (Sembiring, 2023). Untuk mencapai tingkat retensi yang baik dalam organisasi, organisasi harus mencari teknik keterlibatan karyawan yang lebih baik (Pareek *et al.*, 2019). *Talent retention* juga didasarkan pada penerapan praktik *talent acquisition* terstruktur yang mencakup rencana perekrutan hemat biaya yang ditargetkan (Abraham *et al.*, 2023). Hal tersebut dikarenakan *talent acquisition* menghasilkan *branding* perusahaan, mengurangi biaya per perekrutan, penghematan waktu, pemeliharaan sumber daya, keunggulan kompetitif, perencanaan suksesi dan bertindak sebagai alat untuk keunggulan organisasi (Ali, 2019). Maka dari itu, perusahaan di Indonesia harus berupaya untuk meningkatkan *talent retention* dengan melakukan *talent acquisition*

dan melibatkan karyawan demi mempertahankan karyawan berbakat dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Salah satu contoh fenomena *talent retention* yang marak dibicarakan di Indonesia yaitu penawaran *Start-Up* (Siswanto *et al.*, 2020). UMKM dan *Start-Up* di Indonesia sering mencoba menarik bakat dengan menawarkan potensi pendapatan yang lebih cepat dan besar dari bisnis yang dijalankan. Hal ini juga menarik perhatian kalangan anak muda hingga dewasa, karena salah satu *start-up* yang sukses ialah seperti Facebook dan Google. Namun, penawaran *start-up* juga berkompetisi dengan perusahaan besar yang menawarkan gaji yang lebih tinggi bagi para *fresh graduate* (Rachmad, 2022).

Seperti yang diketahui, jumlah UMKM yang tersebar di Indonesia cukup banyak. Berdasarkan data dari ukmindonesia.id jumlah UMKM yang terdapat di Kepulauan Riau sepanjang tahun 2022 yaitu sebanyak 76,217 UMKM dan berada pada urutan ke-19 di Indonesia (Anastasya, 2023). Hal ini juga menjadi salah satu lapangan pekerjaan bagi sejumlah penduduk di daerah pedesaan maupun perkotaan. Untuk menjadi salah satu UMKM yang mampu bertahan di era ini, UMKM harus mampu menerapkan retensi karyawan dengan baik. Setiap pelaku usaha diharapkan dapat meningkatkan kemungkinan dalam mempertahankan karyawan berbakat dan berpotensi tinggi, yang nantinya akan mendukung pertumbuhan bisnis mereka dalam jangka panjang. Hal tersebut dikarenakan pelaku usaha atau pemilik UMKM sering kali memanfaatkan karyawan untuk melakukan pekerjaan semata hanya untuk mendapatkan *profit* atau mencapai target, tetapi mengabaikan kesejahteraan dan kenyamanan para karyawan yang menyebabkan karyawan tidak akan bertahan lama bekerja di perusahaan tersebut. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan agar dapat memahami pengaruh dari *talent acquisition* dan *employee engagement* terhadap *talent retention* pada UMKM untuk mempertahankan karyawan berbakat dan memilih karyawan yang memiliki potensi tinggi. Serta memberikan wawasan penting kepada UMKM dalam mengembangkan strategi untuk memaksimalkan karyawan berbakat yang dapat mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang bisnis.

TINJAUAN LITERATUR

Talent Retention

Talent retention didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mempertahankan staf terampilnya (Mey *et al.*, 2021). Perusahaan menggunakan berbagai strategi untuk mempertahankan talenta terbaiknya (Jindal & Shaikh, 2021). Retensi karyawan kemungkinan besar merupakan motif dan penentu terbesar dari upaya kepuasan dan kesejahteraan karyawan (Masood Qureshi, 2019). Organisasi mulai menyadari bahwa karyawan adalah kunci kesuksesan mereka dan memandang hubungan karyawan sebagai hal yang saling menguntungkan. Kemampuan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan talenta merupakan hal mendasar bagi daya saing organisasi dan komponen penting dari stabilitas jangka panjang (Škerháková *et*

al., 2022). Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan mekanisme yang efektif dan disengaja untuk mencegah karyawan bertindak berdasarkan niat keluar mereka dan akhirnya meninggalkan organisasi (Mangisa *et al.*, 2020).

Sehubungan dengan definisi di atas, para peneliti mendefinisikan retensi karyawan sebagai mempertahankan pemimpin masa depan dalam organisasi. Khususnya perusahaan yang beroperasi dalam ekonomi, pengetahuan ini perlu mengurangi pergantian karyawan demi mempertahankan karyawan yang berbakat (Edirisooriya, 2020).

Employee Engagement

Employee engagement adalah suatu kondisi, sikap, atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan adanya perasaan antusias, dedikasi, dan keasyikan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi (Setiawan & Prasojo, 2021). Menurut Sun & Bunchapattanasakda (2019), ada dua jenis definisi keterlibatan karyawan yang diidentifikasi: keterlibatan karyawan sebagai sebuah konstruk multi-segi (kognisi, emosi, dan perilaku) dan sebagai sebuah konstruk kesatuan (kondisi pikiran yang positif, kesediaan untuk berdedikasi, kebalikan dari kelelahan). Keterlibatan karyawan telah lama diakui sebagai tantangan bagi para pemimpin bisnis di seluruh dunia (Men *et al.*, 2020). Organisasi harus melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang dilakukan agar karyawan tersebut merasa dibutuhkan dan dapat meningkatkan komitmen serta keterikatan karyawan dengan organisasi tersebut.

Talent Acquisition

Talent acquisition dikenal sebagai upaya strategis jangka panjang dengan mengidentifikasi orang-orang yang memenuhi syarat dengan membuat hubungan yang efektif dan juga memberikan kemudahan dengan meyakinkan mereka untuk membawa keahlian unik mereka ke perusahaan (Jose, 2019). Akuisisi talenta merupakan pendekatan strategis jangka panjang untuk rekrutmen. Hal ini mencakup mengidentifikasi, menarik, mengembangkan, melibatkan & mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. *Talent acquisition* melibatkan semua sub proses di sekitarnya menemukan, menarik, dan melibatkan individu-individu yang sangat berbakat ke dalam organisasi (Hongal & Kinange, 2020). Akuisisi talenta juga mencakup dimensi kecocokan yang menunjukkan persepsi yang bernuansa pertimbangan individual, seperti pekerjaan yang fleksibel, rasa memiliki, pertumbuhan karier, dan hubungan antarpribadi (Abraham *et al.*, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang mendalam serta detail mengenai teori yang diperlukan. Metode kualitatif merupakan metode yang bersifat subjektif dari fenomena untuk mendapatkan makna dan penjelasan, sering kali melalui analisis bahasa (Donyai, 2015). Metode yang digunakan dalam analisis ini menggunakan *literature review* atau

yang biasa disebut dengan studi literatur. Studi literatur merupakan suatu metode yang berisi mengenai uraian teori, dan bahan penelitian dari sumber yang diperoleh dan digunakan sebagai landasan teori. Pada studi literatur, pengumpulan informasi yang dilakukan dalam analisa ini yaitu menggunakan jurnal internasional.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Data sekunder adalah informasi yang berbeda yang telah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh peneliti untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Peneliti dapat memperoleh data dengan menggunakan berbagai sumber seperti dari situs web, buku, artikel jurnal, dan lain sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Talent Acquisition

UMKM perlu mencari karyawan terbaik yang sesuai dengan kriteria yang diperlukan dan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Keterampilan (seperti layanan pelanggan dan keterampilan komunikasi) dan sifat-sifat pribadi (seperti kepercayaan diri, kejujuran, dan semangat) merupakan kriteria utama dalam menentukan talenta (Marinakou & Giousmpasoglou, 2019). Dengan begitu, UMKM perlu melakukan *talent acquisition* untuk mencari karyawan yang memiliki talenta terbaik agar mencapai tujuan UMKM tersebut. Perekrutan orang-orang yang tepat berkontribusi pada keberhasilan rencana perusahaan (Babu *et al.*, 2022). Namun, hanya satu dari empat UKM yang hanya berfokus pada akuisisi dan identifikasi talenta (Pauli & Poczowski, 2019). Hal tersebut dapat diartikan bahwa masih banyak UMKM yang tidak terlalu berfokus terhadap proses *talent acquisition*. Dalam situasi yang ideal, riset perekrutan dan *talent acquisition* akan mampu mengembangkan ide-ide baru yang segar dan mengadaptasikannya ke dalam praktik (Kontinen, 2019).

Karyawan pasti melihat dari berbagai faktor dalam menentukan keputusannya untuk tetap bekerja dengan perusahaan tersebut atau tidak. Berbagai faktor yang mempengaruhi proses *talent acquisition*; merek perusahaan, daya tarik, kecocokan antara individu, strategi organisasi, tugas, struktur, proses, dll (Kontinen, 2019). Dari hasil penelitian Kontinen (2019), sebagian besar orang yang diwawancarai menyatakan bahwa merek perusahaan mereka sangat berkaitan dengan semua tindakan akuisisi talenta yang berbeda, seperti analisis talenta dan kompetensi yang dibutuhkan serta evaluasi saluran perekrutan yang berbeda. Maka dari itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk mencari karyawan yang terbaik dan dapat bersaing dengan kompetitor lainnya.

Employee Engagement

Keterlibatan karyawan merupakan hubungan dan keterlibatan yang terjadi secara fisik, kognitif, dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam suatu pekerjaan (Setiawan & Prasajo, 2021). Pada penelitian (Cheng & Chang, 2019) hasil wawancara terhadap karyawan UMKM menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menganggap *employee engagement* sebagai komitmen psikologis dan keterikatan

dengan organisasi mereka. Dengan adanya *employee engagement*, maka karyawan merasa terhubung dan diperlukan dalam kegiatan UMKM.

Dalam lingkungan kerja yang bersahabat, keterlibatan menumbuhkan rasa loyalitas sekaligus meningkatkan retensi karyawan (Ngozi & Edwinah, 2022). Jika karyawan merasa atasan menghargai kinerja dan kontribusi mereka, maka karyawan dapat merasa memiliki kewajiban pada setiap pekerjaannya. Dengan hal tersebut, maka membuat karyawan menyukai serta berkomitmen pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut menjadi loyal dengan UMKM.

UMKM harus memahami filosofi di balik keterlibatan karyawan; mereka harus berusaha untuk memiliki karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka untuk memaksimalkan efektivitas mereka (Ibua, 2021). Maka dari itu, keterlibatan karyawan terhadap kegiatan UMKM sangatlah penting untuk membantu UMKM bertahan dan mencapai tujuannya.

Dalam UMKM, *talent retention* digunakan untuk menargetkan serta mempertahankan karyawan berbakat, dengan memiliki karyawan yang berbakat dapat memberikan manfaat kepada perusahaan (Narayanan *et al.*, 2019). Memiliki karyawan yang berbakat bermanfaat bagi organisasi mana pun karena karyawan terlibat dalam proses sehari-hari, Mereka menyumbangkan keterampilan, kapasitas dan pengetahuan yang membantu mencapai tujuan organisasi (Coetzer *et al.*, 2019). Dengan begitu, UMKM perlu melakukan *talent retention* untuk mempertahankan karyawan yang memiliki talenta terbaik agar mencapai tujuan UMKM tersebut. Menurut Amah & Oyetuunde (2020), praktik retensi karyawan pada UMKM yaitu gaya kepemimpinan yang melayani dan rekrutmen prosedur dapat menarik personal yang terampil serta meningkatkan kemungkinan UMKM memiliki kinerja yang positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa yang telah dibuat, peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya *talent acquisition* dan *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *talent retention*. UMKM perlu melakukan *talent retention* untuk mempertahankan karyawan terbaik yang mereka miliki. Sebelum melakukan *talent retention*, UMKM bisa melakukan *talent acquisition* untuk mengetahui karyawan yang memiliki *skills* dan *knowledge* yang dibutuhkan atau sesuai kriteria UMKM. Lalu, UMKM harus melibatkan karyawan mereka untuk membuat karyawan tersebut merasa terhubung dan diperlukan oleh UMKM sehingga membuat karyawan tersebut menjadi loyal dengan UMKM. Dengan hal tersebut, UMKM bisa mempertahankan karyawannya.

Peneliti menyarankan agar UMKM menerapkan praktik *talent acquisition* untuk mencari karyawan yang memiliki talenta terbaik sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan UMKM. Lalu, UMKM harus melibatkan karyawannya pada setiap kegiatan serta pada pengambilan keputusan sehingga dapat mempertahankan karyawan yang terbaik dan membantu UMKM untuk bertahan, memaksimalkan efektivitas UMKM, dan mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, M., Kaliannan, M., Avvari, M. V., & Thomas, S. (2023). Reframing talent acquisition, retention practices for organisational commitment in Malaysian SMEs: A managerial perspective. *Journal of General Management*, 0(0), 1–13. <https://doi.org/10.1177/03063070231184336>
- Ali, A. (2019). Organizational Excellence through Talent Acquisition. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 102–104. <https://www.linkedin.com/pulse/organizational->
- Amah, O. E., & Oyetuunde, K. (2020). The effect of servant leadership on employee turnover in SMEs in Nigeria: the role of career growth potential and employee voice. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(6), 885–904. <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2019-0009>
- Babu, M. N., Reddy, M. S., Gnanaprasuna, E., Madhavi, Y., & Susendiran, S. (2022). Impact Of Talent Management On Organisational Performance-Mediating Role Of Talent Acquisition, Talent Retention, And Employee Engagement. *Journal of Positive School Psychology*, 2022(11), 700–706. <http://journalppw.com>
- Cheng, K., & Chang, K. (2019). Enhancing Employee Engagement for Small and Medium Enterprises in Taiwan. *Information Resources Management Journal*.
- Choudhury, M., & Goswami, C. (2019). MSME Financing Gaps – Review of Literature for the Period 2005 To 2016. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 7(2), 50–60. <https://doi.org/10.15640/jsbed.v7n2a5>
- Coetzer, A., Inma, C., Poisat, P., Redmond, J., & Standing, C. (2019). Does job embeddedness predict turnover intentions in SMEs? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 340–361. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0108>
- Donyai, P. (2015). Quantitative methods in pharmacy practice research. In Z.-U.-D. Babar (Ed.), *Pharmacy Practice Research Methods*. Springer International Publishing Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14672-0_3
- Edirisooriya, W. A. (2020). *the Impact of Transformational Leadership on Talent Retention : With Special Reference To Information*. 2(1), 120–136.
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(01), 64–71. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.12>
- Ibua, M. (2021). Effect of Employee Engagement on Performance of Small and Medium Size Enterprises in Mombasa County, Kenya. *Multidisciplinary Journal of*

Technical University of Mombasa, 1(2), 5–17.
<https://doi.org/10.48039/mjtum.v1i2.32>

Jindal, P., & Shaikh, M. (2021). Talent retention A mediator of the relationship between talent. *Asian Academy of Management Journal*, 26(2), 117–142.

Jose, S. (2019). Innovation in Recruitment and Talent Acquisition: a Study on Technologies and Strategies Adopted for Talent Management in It Sector. *International Journal of Marketing & Human Resource Management*, 10(3), 1–8. <https://doi.org/10.34218/ijmhrm.10.3.2019.001>

Kontinen, H. (2019). *Chasing the Stars-Challenges of Talent Acquisition In SMEs Evidence from the IT sector*. University of Vaasa.

Mangisa, C. A., Schultz, C. M., & van Hoek, L. (2020). An analysis of transformational leadership, talent acquisition and talent retention of engineers at an energy provider in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1356>

Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C. (2019). Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 3855–3878. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0862>

Masood Qureshi, T. (2019). Talent Retention Using High Performance Work Systems. *International Journal of Organizational Innovation*, 12(2), 10–19.

Men, L. R., O'Neil, J., & Ewing, M. (2020). Examining the effects of internal social media usage on employee engagement. *Public Relations Review*, 46(2). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101880>

Mey, M. R., Poisat, P., & Stindt, C. (2021). The influence of leadership behaviours on talent retention: An empirical study. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1504>

Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M. (2019). Talent Management and Employee Retention: An Integrative Research Framework. *Human Resource Development Review*, 18(2), 228–247. <https://doi.org/10.1177/1534484318812159>

Ngozi, D.-E., & Edwinah, A. (2022). Employee Engagement and Talent Retention: A Review. *South Asian Research Journal of Biology and Applied Biosciences*, 4(5), 188–197. <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2022.v04i05.003>

Nteogwuji, I., & Wechie, I. (2019). Talent Retention and Employees' Resilience of Tele-communication Companies in Rivers State, Nigeria. *Global Journal of Management and ...*, 6(1), 100–107. <https://premierpublishers.org/gjmb/281120186942.pdf>

Pareek, A., Mohanty, S. ., & Mangaraj, S. (2019). Systematic Review on Employee

Engagement and its Impact on Employee Retention. *Training & Development Journal*, 10(2), 125. <https://doi.org/10.5958/2231-069x.2019.00013.1>

Pauli, U., & Poczowski, A. (2019). Talent management in SMEs: An exploratory study of Polish companies. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 7(4), 199–218. <https://doi.org/10.15678/EBER.2019.070412>

Rachmad, Y. E. (2022). The Influence And Impact of The Money Burning Strategy on The Future of Startups. *Proceedings of the 1st Adpebi International Conference on Management, Education, Social Science, Economics and Technology (AICMEST)*, 1–5.

Sembiring, S. R. (2023). The Effect of Work Environment and Work Satisfaction on Employee Retention at PT Modern Sukses Semesta. *Central European Management Journal*, 31, 976–983.

Setiawan, I., & Prasojo, S. (2021). Effect of Talent Management and Employee Engagement on Turnover Intention with Employee Retention Mediation. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 3(2), 55–63. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>

Siswanto, V. K., Ulfa Aulia, B., Dadiara, A. R., Adlina, Y. Y. N., & Dzaki, H. M. (2020). Best practice of start up in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 562(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/562/1/012026>

Škerháková, V., Korba, P., Harničárová, M., & Taha, V. A. (2022). Talent Retention: Analysis of the Antecedents of Talented Employees' Intention to Stay in the Organizations. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 14(1–6), 56–67. <https://doi.org/10.24818/ejis.2022.04>

Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>