

**Pengaruh Manajemen Talenta dan Lingkungan Kerja Non Fisik
Terhadap Retensi Karyawan**

Novita Sari¹, R. Deni Muhammad Danial², Resa Nurmala³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

novita11195@ummi.ac.id, rdmdanial043@ummi.ac.id, resanurmala@ummi.ac.id

ABSTRACT

PT. Liza Christina Garment Industry is a company engaged in the manufacture of textiles or apparel that has problems with employee retention. This study aims to determine whether the application of talent management and non-physical work environment has an influence and can improve employee retention of PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi. The research method used is quantitative method with descriptive approach and associative analysis. The sample in this study was 48 respondents who were permanent employees of PT, Liza Christina Garment Industry Sukabumi using saturated sampling technique. Data were obtained through a research questionnaire distributed to all samples containing 27 statements regarding talent management variables, non-physical work environment and employee retention, using a semantic differential measurement system. The data obtained will be subjected to various tests such as validity and reliability test, as well as classical assumption test which are then analyzed with various tests assisted by SPSS 25 software in an effort to answer the hypothesis in this study. The result showed that there was a positive and significant influence between talent management on employee retention, and there was a positive and significant influence between non-physical work environment variables on employee retention simultaneously PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi

Keywords: Talent Management, Non-physical Work Environment, Employee Retention

ABSTRAK

Pt. Liza Christina Garment Industry merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan tekstil atau pakaian jadi yang memiliki permasalahan pada retensi karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh dan dapat meningkatkan retensi karyawan PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 48 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner penelitian yang disebarkan kepada seluruh sampel yang berisikan 27 pernyataan mengenai variabel manajemen talenta, lingkungan kerja non fisik dan retensi karyawan, dengan menggunakan sistem pengukuran *semantic differential*. Data yang diperoleh akan dilakukan berbagai pengujian seperti uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik yang kemudian dianalisis dengan berbagai pengujian yang dibantu *software* SPSS 25 dalam upaya menjawab hipotesis pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap retensi karyawan, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan secara bersamaan manajemen talenta

dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan retensi karyawan PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi.

Kata kunci: Manajemen Talenta; Lingkungan Kerja Non Fisik; Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya adalah bagian sumber daya manusia itu sendiri, dengan adanya SDM yang berkualitas dan potensial akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Dewi and Riana, 2018). Untuk memiliki SDM yang berkualitas sungguh sulit dan bahkan untuk mempertahankannya saat ini bukanlah hal yang mudah. SDM terbaik akan menjadi incaran perusahaan lain, oleh karena itu perusahaan terus berupaya untuk memberikan yang terbaik kepada karyawannya. Sehingga karyawan dapat berkontribusi dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja (Gustiana, et al., 2022). Kemudian menurut (Sihombing and Verawati, 2021), perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis, untuk mempertahankan kinerja dan keunggulan kompetitifnya saat ini, perusahaan menghadapi tantangan untuk mempertahankan talenta terbaiknya (Hassan et al., 2022). Menurut studi yang dilakukan (Damei, 2020) mengungkapkan bahwa menjaga tingkat *turnover* dengan strategi retensi karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan selain faktor finansial. Studi tersebut juga mengungkapkan bahwa perusahaan biasanya dinilai berdasarkan bagaimana mereka menerapkan strategi tersebut, dengan mempertimbangkan apakah karyawan yang berbakat dapat dipertahankan dengan baik, yang dapat berdampak langsung pada kinerja. Perusahaan harus menerapkan strategi pengelolaan talenta yang tepat untuk mempertahankan karyawan bertalenta (Hassan et al., 2022). Menurut (Mai and Thuy, 2021) yang melakukan survei Price Waterhouse (PWC), perusahaan yang menerapkan strategi pengelolaan dan retensi karyawan dapat meningkatkan efektivitas finansial mereka hingga 85% dan realisasi strategi penjualannya naik 75%. Salah satu elemen terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah strategi untuk mempertahankan karyawan dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas (Hassan et al., 2022). Dalam upaya mempertahankan karyawan diperlukan adanya strategi yang dapat digunakan perusahaan dalam menangani permasalahan mengenai *turnover* karyawan salah satunya dengan strategi retensi karyawan di perusahaan. Strategi ini digunakan untuk mempertahankan karyawan di perusahaan dengan batas waktu tertentu (Aditeresna and Mujiati, 2018).

Untuk mengukur seberapa sukses perusahaan dalam mempertahankan karyawannya, ada dua faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan antara lain sistem manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik. Dimana manajemen talenta bagian yang penting dari melibatkan karyawan dalam organisasi. Setiap karyawan menginginkan pekerjaan yang memenuhi potensinya. Jika perusahaan dapat menempatkan karyawan pada posisi dan bidang yang sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, retensi

karyawan akan menurun ketika manajemen talenta tidak dapat diterapkan dengan baik dalam perusahaan (Amrainy and Nawangsari, 2021).

Dapat dikatakan semakin baik peran manajemen talenta di terapkan di perusahaan, maka akan semakin baik pula perusahaan dalam mengelola kualitas sumber daya manusia sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu dengan adanya pengelolaan talenta yang baik membuat karyawan merasa lebih produktif dalam bekerja, karena karyawan diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan potensi dan *skill* yang mereka miliki, perusahaan juga menempatkan posisi karyawan sesuai dengan minat dan keahlian mereka, sehingga karyawan tidak merasa bahwa keahlian yang mereka miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena kesalahan pada penempatan kerja (Firman, 2018). Pada dasarnya semakin rendahnya tingkat karyawan yang ingin keluar maka menunjukkan tingginya tingkat retensi karyawan dalam perusahaan (Lisdayanti et al., 2018).

Selain peran penting manajemen talenta dalam mempengaruhi retensi karyawan, lingkungan kerja non fisik juga berperan penting dalam mempertahankan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan. Menurut (Pratiwi and Sriathi, 2017), menyatakan bahwa tingkat retensi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja Menurut (Pratiwi and Sriathi, 2017), untuk kategori lingkungan kerja sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Selain itu lingkungan kerja non fisik menurut (Tasbit, Jhoansyah and Nurmala, 2022), lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan karyawan, baik atasan dengan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Setiap perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik, agar dapat mencapai tujuan. Lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dan manajemen atau sesama rekan kerja, tingkat kesejahteraan, serta terkait dengan tempat kerja (Rahmawati, 2021), oleh karena itu penelitian ini lebih menekankan pada lingkungan kerja non fisik. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja salah satunya dari hubungan kerja yang baik antara rekan kerja ataupun dengan pemimpin. Seperti yang diungkapkan dalam (Yohanes and Putranti, 2022), lingkungan kerja non fisik yang diciptakan dengan baik, dapat mempengaruhi pada tingkat retensi karyawan. Dalam mewujudkan hal tersebut peran kepemimpinan sangat penting, hal inilah yang akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan (Danial and Komariah, 2017). Sedangkan menurut (Dewi, 2019), mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik telah menjadi faktor yang lebih efektif dari faktor lainnya dalam menjaga retensi karyawan, karena jika karyawan memiliki pengalaman yang positif dari lingkungan kerja, menyebabkan karyawan tersebut bertahan lebih lama pada perusahaan. hal ini menjadi bukti kuat bahwa lingkungan kerja sebenarnya berkontribusi pada retensi karyawan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Christina Garmen Industry berdasarkan *research gap* pada aspek yang dapat mempengaruhi aspek Retensi Karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nasution, 2023), menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh terhadap *employee retention*, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Julianda, 2020), yang

mengungkapkan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Pada penelitian selanjutnya, menurut hasil penelitian (Yohanes and Honorata, 2022), pada variabel lingkungan kerja non fisik yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anshori, 2018), bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, Bagaimana Gambaran Manajemen Talenta, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Retensi Karyawan pada PT. Liza Christina Garmen Industry, Seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta terhadap Retensi Karyawan di PT. Liza Christina Garmen Industry dan Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan di PT. Liza Christina Garmen Industry.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh Manajemen Talenta dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufakturing industri garmen pada PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Liza Christina Garmen Industry Sukabumi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Liza Christina Garmen Industry Sukabumi yang berjumlah 48 karyawan tetap. Dalam menggunakan *software* SPSS *Statistics* 27.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil observasi, kuesioner dan wawancara yang diperoleh pada saat penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, dokumentasi dan analisa data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti memperoleh 48 responden yang telah mengisi kuesioner pada penelitian ini. Di bawah ini merupakan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti.

Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,46033713

Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,050
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa hasil pengukuran uji normalitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 sedangkan nilai standar uji normalitas Kolmogorov Smirnov > 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikoloniaritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Beta				
1	(Constant)	25,916		5,989	,000		
	manajemen talenta	,094	,265	2,323	,025	,867	1,153
	Lingkungan kerja non fisik	,411	,568	4,968	,000	,867	1,153

a. Dependent Variable: retensi karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa antara variabel independen manajemen talenta (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2), masing-masing variabel memiliki nilai VIF-nya sebesar 1.153 dan *Tolerance Value* sebesar 0.867 yang dimana artinya nilai VIF-nya <10 dan *Tolerance Value*-nya >0.1, artinya antara variabel manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik tidak terjadi hubungan yang linear

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,502	,480	1,70613	2,014

- a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik, manajemen talenta
 b. Dependent Variable: retensi karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan hasil pengujian autokorelasi dengan nilai Durbin Watson sebesar 2.014, sementara nilai Du, dicari pada tabel Durbin Watson yang tertera pada lampiran dengan didasari pada jumlah variabel independen adalah (k=2) dan untuk jumlah keseluruhan sampel (n= 48), maka nilai Du = 1.6231. Hasil dari pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Du lebih kecil dari nilai Durbin Watson-nya, dan lebih kecil dari 4 - Du (< 4 - Du). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perubahan sampel sepanjang waktu penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1 (Constant)	43,752	12,074		3,624 ,001
Manajemen talenta	,058	,132	,074	,443 ,660
Lingkungan kerja non fisik	,318	,195	,273	1,632 ,110

- a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel manajemen talenta adalah 0.660 dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja non fisik 0.110, hal ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki nilai signifikansi yang melebihi 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak memiliki perbedaan pengamatan-pengamatan terhadap sampel.

Uji Korelasi Ganda

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Ganda Model Summary

Model	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
	R Square	R Square		R Square Change	F Change	Sig. F Change			
1	,709 ^a	,502	,480	1,70613	,502	22,203	2	44	,000

- a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik, manajemen talenta

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai hubungan linear antara variabel manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik terhadap

retensi karyawan adalah sebesar 0,709. Maka variabel manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan secara empiris memiliki hubungan linear yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,480	1,70613

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik, manajemen talenta

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.502. Nilai R Square diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu $0.709 \times 0.709 = 0.502$ atau sama dengan 50,2%, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan sebesar 50,2%. Sedangkan sisanya 49, 2% ($100\% - 50,2\% = 49, 2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa $kd = 0.502$ mendekati nilai 0 yang artinya manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan dinyatakan lemah sesuai dengan kriteria di atas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,916	4,327		5,989	,000
	manajemen talenta	,094	,041	,265	2,323	,025
	Lingkungan kerja non fisik	,411	,083	,568	4,968	,000

a. Dependent Variable: retensi karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 25,916 mengartikan bahwa variabel manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik bernilai (0) maka retensi karyawan sebesar 25,916.
2. Apabila manajemen talenta memiliki peningkatan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja non fisik tetap, maka manajemen talenta akan mengalami penurunan sebesar 0.094

3. Apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel manajemen talenta tetap, maka lingkungan kerja non fisik akan mengalami kenaikan sebesar 0.411.

Uji F

**Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,260	2	64,630	22,203	,000 ^b
	Residual	128,079	44	2,911		
	Total	257,339	46			

a. Dependent Variable: retensi karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik, manajemen talenta

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan perhitungan di atas, maka didapatkan hasil perhitungan F_{hitung} Variabel manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik, secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 22.203. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , F_{tabel} dicari berdasarkan pada tabel yang terdapat di lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan untuk tingkat kesalahan yang diterapkan sebesar 5% jadi dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 44, sehingga diperoleh nilai $F_{tabel} = 3.209$. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y atau manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik secara bersama sama berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Uji T

**Tabel 9. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	25,916	4,327		5,989	,000
	manajemen talenta	,094	,041	,265	2,323	,025
	Lingkungan kerja non fisik	,411	,083	,568	4,968	,000

a. Dependent Variable: retensi karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas pengaruh X1 terhadap Y, dapat dilihat bahwa nilai T_{hitung} sebesar 2,323. Nilai T hitung yang sudah diperoleh, kemudian dibandingkan

dengan nilai T_{tabel} , pembilang = k dan dk penyebut = $(n-1)$ atau $dk = (48-1) = 47$, dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05, maka diperoleh nilai T tabel sebesar 1,678.

Dengan demikian atas dasar uraian tersebut, dapat diketahui bahwa T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} dengan nilai $2,323 > 1,678$. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penjelasanannya yaitu bahwa penerapan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi.

Sedangkan pengaruh X_2 terhadap Y, dapat dilihat nilai T_{hitung} sebesar 4.968. Nilai T_{hitung} sudah diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai T_{tabel} , kemudian T_{tabel} dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n-1)$ atau $dk = (48-1) = 47$, dengan tingkat kesalahan 5% atau 0.05, maka dari itu diperoleh nilai T tabel sebesar 1,678

Dengan demikian atas dasar uraian tersebut, dapat diketahui bahwa T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} dengan nilai $4,968 > 1,678$ maka dari itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penjelasanannya yaitu bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan Pembahasan mengenai manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan pada PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

Gambaran Manajemen Talenta dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi memiliki dampak yang baik terhadap karyawan, karena berdasarkan dari garis kontinum yang tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat pada upaya PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi dalam menerapkan manajemen talenta, dengan meningkatkan rasa setia karyawannya, memberikan motivasi, pelatihan dan pengembangan. Penerapan manajemen talenta yang baik mampu menyakinkan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, selain itu melalui lingkungan kerja non fisik di PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja mereka, saling menghargai perbedaan dan saling mendukung atas pekerjaan yang dijalani. Perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi sudah mengupayakan strategi retensi karyawan di perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya konsistensi karyawan terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan begitu memungkinkan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tanpa adanya paksaan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f) yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara manajemen talenta terhadap retensi karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa penerapan manajemen talenta sudah berjalan dengan cukup baik

dan dapat meningkatkan retensi karyawan, dengan dibantu oleh dimensi *recruitment*, *retain*, dan *depelovment*.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f) yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel dan f hitung $>$ f tabel, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan, dengan dibantu oleh dimensi hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam bekerja.

Peneliti berharap kepada calon peneliti selanjutnya agar dapat meningkatkan wawasannya mengenai variabel manajemen talenta dan lingkungan kerja non fisi pengaruhnya terhadap retensi karyawan dari faktor -faktor lain. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih berani melakukan penelitian pada objek penelitian yang lebih luas lagi, serta dengan metode yang berbeda agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, K.A.R. and Mujiati, N.W. (2018) 'Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), p. 5814. doi:10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p01
- Anshori, M.S. (2018) 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur', *Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, 2(123–134), p. 4. Available at: http://digilib.uinsby.ac.id/22726/%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/22726/1/Moh.SyaifulAnshori_B74213054.pdf.
- Damei, M.Y. (2020) 'The Effect of Job Training on Employee Retention in Somalia The Effect of Job Training on Employee Retention in Somalia Mohamed Yusuf Damei', 8(April), pp. 8–17.
- Danial, R.D.M. and Komariah, K. (2017) 'Leadership effectiveness model for small and medium enterprises (SME)', *IMC 2016 Proceedings*, pp. 230–235. Available at: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/IMC/article/view/1180>.
- Dewi, A.A.S.K. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan', *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), pp. 4384–4413.
- Dewi, K.O.E. and Riana, I.G. (2018) 'Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), p. 876. doi:10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p11.
- Endah Budiharti, R., Komariah, K. and Nurmala, R. (2023) 'the Effect of Human Resource Competence and Interpersonal Communication on Work

- Effectiveness Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja', 7, pp. 1641–1646.
- Firman, Y. (2018) 'Analisis Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Retensi Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah & D.I.Y)', *E-Jurnal Undip*, 5(234–256), p. 3.
- Gustiana, R., Hidayat, T. and Fauzi, A. (2022) 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), pp. 657–666.
- Hassan, A. *et al.* (2022) 'Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi', *Modus*, 34(2), pp. 158–183. doi:10.24002/modus.v34i2.5966.
- Julianda, T. (2020) 'Pengaruh Talent Mamangement Dan Employe Engagement Terhadap Retensi Karyawan (pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro)', *E- Jurnal Universitas Muhammadiyah Metro*, 6(123–145), p. 2. Available at: <https://eprints.ummetro.ac.id/186/>.
- Lisdayanti, L. *et al.* (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar', *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(1), pp. 30–38. doi:10.37403/maker.v1i1.5.
- Mai, N.N. and Thuy, V.H.N. (2021) 'Talent Retention At Commercial Banks in Vietnam', *International Review of Management and Marketing*, 11(1), pp. 48–59. doi:10.32479/irmm.10908.
- Nasution, M.T. (2023) 'Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Pada Bank BTN KC Syariah Medan', *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 2(4), pp. 109–119.
- Pratiwi, L. and Sriathi, A. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), p. 252647.
- Rahmawati, N. Anggita (2021) 'Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Umkm Arumanis Haji Ardi Berbah)', *Jurnal Manajemen Diverivikasi*, 1(3), p. 6.
- Sihombing, P. and Verawati, D.M. (2021) 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pd Bpr Bank Bapas 69 Magelang)', *Jurnal Maneksi*, 9(2), pp. 389–395. doi:10.31959/jm.v9i2.490.
- Yohanes, R.N. and Honorata, R.D.P. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Kharisma Asia Makmur', *Jurnal Riset sosial humaniora, dan pendidikan*, 1(2), pp. 11–29. doi:10.56444/soshumdik.v1i2.21.