

# **PENGARUH TALENT MANGEMENT, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN COMPENSATION TERHADAP EMPLOYEE RETENTION ( Studi kasus UMKM se-Solo Raya )**

**Lutfi Essa Masrifan, Ahmad Mardalis, SE.,MBA**  
**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Talent Mangement, Employee Engagement dan Compensation terhadap Employee Retention. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Dan Penelitian eksplanatori ini menggunakan 200 sampel karyawan UMKM se-Solo Raya. Data yang digunakan adalah data primer dimana data diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah diberikan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan di olah menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Talent Mangement berpengaruh signifikan terhadap Employee Retention, 2. Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Employee Retention dan Compensation berpengaruh signifikan terhadap Employee Retention

**Kata kunci:** talent mangement, employee engagement, compensation, employee retention.

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of Talent Mangement, Employee Engagement and Compensation on Employee Retention. This research is included into quantitative research. And this explanatory research used 200 samples of MSME employees throughout Greater Solo. The data used is primary data where the data is obtained from the answers of respondents through the questionnaire that has been given. The data collection method uses a questionnaire and is processed using the Partial Least Square (PLS) analysis tool with SmartPLS 3.0 software. The results of the study show that 1. Talent Mangement has a significant effect on Employee Retention, 2. Employee Engagement has a significant effect on Employee Retention, 3. Compensation has a significant effect on Employee Retention.

**Keywords:** talent mangement, employee engagement, compensation, employee retention.

## **1. PENDAHULUAN**

Keberhasilan dari suatu UMKM sangat bergantung dari karyawannya. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan retensi karyawan. Pada saat ini karyawan merupakan aset penting yang dimiliki UMKM, oleh karena itu UMKM dituntut harus bisa mengelola karyawan agar tidak resign. Resign merupakan tindakan pengunduran diri yang dilakukan oleh para karyawan dari perusahaan tempat ia berkeja saat itu secara sukarela. Menurut (Ramlall, 2003)

UMKM harus melakukan upaya terbaik demi meningkatkan kesediaan karyawan untuk dapat bertahan di UMKM atau yang disebut dengan retensi karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat membuat karyawan betah dalam bekerja salah satunya adalah lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman.

*Employee Retention* adalah kemampuan untuk mempertahankan karyawan potensial agar tetap loyal kepada perusahaan dan pekerjaannya. Secara definisi, *Employee Retention* merupakan usaha dalam mempertahankan karyawan sebagai tenaga ahli utama di perusahaan. (Iles et al., 2010) mendefinisikan *Employee Retention* sebagai upaya sistematis oleh pengusaha untuk membangun suasana kerja yang kondusif yang mempromosikan budaya retensi; merupakan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan kunci yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap organisasi. (Lewis & Heckman, 2006) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen bakat mendorong tingkat retensi karyawan yang tinggi melalui upaya untuk mengelola aliran sumber daya manusia di berbagai departemen organisasi.

Faktor lain yang diindikasikan dapat mempengaruhi *Employee Retention* adalah *Talent Management*. Dalam sebuah UMKM, *Talent Management* sangat dibutuhkan karena hal inilah yang menjadi alasan utama karyawan bertahan di UMKM berdasarkan kemampuan kerjanya. *Talent Management* adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memelihara dan menciptakan keunggulan UMKM. *Talent Management* perlu membuat perencanaan yang tepat dalam melakukan rekrutmen, agar karyawan yang terpilih dapat berkontribusi dalam perkembangan UMKM. Dengan menentukan posisi yang tepat dalam pekerjaan yang tepat maka karyawan dapat mengasah bakatnya.

Salah satu metode untuk mempertahankan karyawan ialah dengan cara melakukan ikatan antara UMKM dengan karyawan. Ikatan atau keterikatan pada UMKM dapat dilakukan melalui *Employee Engagement*. *Employee Engagement* mendorong efektifitas *Talent Management* pada organisasi dan memberikan peningkatan terhadap *Employee Retention* (Tiwari, 2013) *Employee Engagement* adalah suatu sikap positif dari pegawai terhadap perusahaan tempat pegawai bekerja.

Salah satu faktor penyebab tumbuhnya semangat kerja karyawan adalah dengan diberikannya kompensasi dengan begitu karyawan merasa dihargai atas kinerjanya terhadap UMKM. Kompensasi merupakan bagian penting yang dicari oleh setiap karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan adalah bentuk gaji, insentif dan tunjangan. Melalui kompensasi, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian UMKM harus

terbuka kepada karyawan mengenai kompensasi apa saja yang diterima karyawan bila bekerja di UMKM tersebut, tentunya sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing.

## 2. METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Siregar (2016), prosedur pemecahan masalah pada metode penelitian deskriptif adalah dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dimana skala pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM se-Solo Raya yang masih aktif bekerja. Penelitian ini menggunakan 200 responden.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

Tabel 1. Nilai Outer Loading Sebelum Eliminasi

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Talent Management</i> (X1)	X1.1	0.648
	X1.2	0.706
	X1.3	0.713
	X1.4	0.830
	X1.5	0.772
<i>Employee Engagement</i> (X2)	X2.1	0.686
	X2.2	0.859
	X2.3	0.871
	X2.4	0.836
	X2.5	0.662
Compensatio (X3)	X3.1	0.739
	X3.2	0.675
	X3.3	0.665
	X3.4	0.717
	X3.5	0.738
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,839
	Y.2	0,819
	Y.3	0,768
	Y.4	0,823
	Y.5	0,806

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 setiap variabel dalam penelitian ini sudah menunjukkan nilai outer loading  $>0,5$  sehingga seluruh indikator dinyatakan layak atau valid. Namun setelah

dilakukan uji bootstrapping terdapat hipotesis yang di tolak yaitu  $H_1$  sehingga dilakukan eliminasi pada bagian outer loading dan ternyata masalah berada pada Z.5. hal inipun membuat Z.5 di eliminasi sehingga hasil yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai Outer Loading Setelah Eliminasi

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Talent Mangement (X1)</i>	X1.2	0.682
	X1.3	0.718
	X1.4	0.852
	X1.5	0.813
	<i>Employee Engagement (X2)</i>	X2.1
	X2.2	0.859
	X2.3	0.871
	X2.4	0.836
	X2.5	0.662
	Compensatio (X3)	X3.1
X3.2		0.675
X3.3		0.665
X3.4		0.717
X3.5		0.738
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,839
	Y.2	0,819
	Y.3	0,769
	Y.4	0,823
	Y.5	0,806

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa masingmasing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading  $> 0.7$ . Namun menurut Chin ,(1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya dibawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

Menilai validitas diskriminan (discriminant validity) yaitu dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted)  $> 0.5$  sehingga dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan. Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
<i>Talent Mangement (X1)</i>	0,592	Valid
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0,680	Valid
<i>Compensation (X3)</i>	0,500	Valid
<i>Employee Retention (Y)</i>	0,658	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (Average Variance Extrancted) yaitu  $> 0,5$ . Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk *Talent Mangement* sebesar 0.592, *Employee Engagement* sebesar 0.680, *Compensation* sebesar 0.500, dan untuk *Employee Retention* sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan

Uji Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Composite Reliability dan Cronbach Alpha.

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability  $> 0,7$ . Di bawah ini merupakan nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 4. Composite Reliability

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability</b>
<i>Talent Mangement (X1)</i>	0,852
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0,890
<i>Compensation (X3)</i>	0,833
<i>Employee Retention (Y)</i>	0,906

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel di 4 dapat ditunjukkan untuk nilai composite reliability semua variabel penelitian bernilai  $> 0,7$ . Dengan nilai *Talent Mangement* sebesar 0.852, *Employee Engagement* sebesar 0.890, *Compensation* sebesar 0.833, dan untuk *Employee Retention* sebesar 0.906. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi syarat nilai composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas yang ke dua adalah Cronbachs Alpha. Cronbachs Alpha adalah uji yang dimana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Konstruk dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai Cronbachs Alpha dalam penelitian ini.

Tabel 5. Cronbach Alpha

<b>Variabel</b>	<b>Cronbachs Alpha</b>
<i>Talent Mangement (X1)</i>	0.771
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0.843

<i>Compensation (X3)</i>	0,754
<i>Employee Retention (Y)</i>	0,870

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas  $> 0,6$  Dengan gaya *Talent Management* sebesar 0.771, *Employee Engagement* sebesar 0.843, *Compensation* sebesar 0.754, dan untuk *Employee Retention* sebesar 0.870 yang artinya nilai cronbach alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji goodness of fit, uji path coefficient dan uji hipotesis. Nilai  $R^2$  atau R-Square menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai  $R^2$  0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 6. Nilai R-Square

	<b>R-Square</b>
<i>Employee Retention</i>	0.781

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10, R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Talent Management*, *Employee Engagement* dan *Compensation* terhadap *Employee Retention* yaitu dengan nilai 0,781 atau 78,1% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

Uji selanjutnya adalah uji Q-Square. Nilai Q Square dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai  $Q^2$  (Predictive relevance). Nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai Q-Square :

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,781)] \\
 &= 1 - (0,219) \\
 &= 1 - 0,219 \\
 &= 0,781
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai Q-Square sebesar 0,781. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

Nilai f-square 0.02 sebagai kecil, 0.15 sebagai sedang, dan nilai 0.35 sebagai besar. Nilai yang kurang dari 0.02 bisa dianggap tidak ada efek.

Tabel 7. Nilai  $f^2$

		<i>Employee Retention</i>
<i>Talent Mangement (X1)</i>		0.023
<i>Employee Engagement (X2)</i>		0,680
<i>Compensation (X3)</i>		0,026

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai path coefficient (direct effect) untuk pengaruh langsung dan specific indirect effect untuk pengaruh tidak langsung (mediasi). Menguji path coefisien dengan menggunakan proses bootsrapping untuk melihat nilai t statistics atau p values (critical ratio) dan nilai original sample yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai p value < 0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai p value > 0.05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikasi yang digunakan adalah t-statistic 1.96 (significant level = 5%). Jika nilai t-statistic > 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. dibawah ini merupakan nilai path coefficient hasil pengujian.

Tabel 8. Path Coefficient (Direct Effect)

	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
<i>Talent Mangement (X1) -&gt; Employee Retention (Y)</i>	0,129	2,189	0,029	Positif Signifikan
<i>Employee Engagement (X2) -&gt; Employee Retention (Y)</i>	0,658	10,337	0,000	Positif Signifikan
<i>Compensation (X3) -&gt;</i>	0,146	2,262	0,024	Positif

<i>Employee Retention</i> (Y)				Signifikan
----------------------------------	--	--	--	------------

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

### 3.2 Pembahasan

Dari hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah *Talent Mangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar 2,189 maka pengaruhnya signifikan dan nilai p-values  $0,029 < 0,05$ . Ini membuktikan bahwa semakin baik *Talent Mangement* maka akan mendorong *Employee Retention*.

Hasil ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Dian Putri Dewi Ratnawati & Made Subudi, 2018) dapat disimpulkan bahwa *Talent Mangement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Oleh sebab itu dengan cara *Talent Mangement* yang berada di UMKM se-Solo Raya dapat menunjang aktivitas kerja karyawan dan memberikan kemudahan sehingga mendapatkan *Employee Retention*. Dari hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar 10,337 maka pengaruhnya signifikan dan nilai p-values  $0,000 < 0,05$ . Ini membuktikan bahwa semakin baik *Employee Engagement* maka akan mendorong *Employee Retention*. Hasil ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Muhamad Ekhsan & Muhamad Taopik (2020) dapat disimpulkan bahwa *Talent Mangement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Oleh sebab itu dengan cara *Employee Engagement* yang berada di UMKM se-Solo Raya dapat menunjang aktivitas kerja karyawan dan memberikan kemudahan sehingga mendapatkan *Employee Retention*.

Dari hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar 2,262 maka pengaruhnya signifikan dan nilai p-values  $0,024 < 0,05$ . Ini membuktikan bahwa semakin baik *Compensation* maka akan mendorong *Employee Retention*. Hasil ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Ida Bagus Gede Swambawa Putra & Agoes Ganesha Rahyuda, 2016) dapat disimpulkan bahwa *Compensation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*.



Oleh sebab itu dengan adanya *Compensation* yang berada di UMKM se-Solo Raya dapat menunjang aktivitas kerja karyawan dan memberikan kemudahan sehingga mendapatkan *Employee Retention*

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

*Talent Management* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*, *Employee Engagement* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*, *Compensation* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*

##### **4.2 Saran**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel - variabel lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini agar dapat menjelaskan terkait faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian.

Penelitian sebaiknya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dengan karakteristik yang bervariasi guna meningkatkan generalisasi dan keragaman pada hasil penelitian. Kepada mahasiswa, agar partisipatif menerima model pembelajaran yang diterapkan sehingga mampu menunjang keberhasilan model pembelajaran tersebut ke arah yang lebih baik dari sebelumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anis, A., & Khan, M. A. (2011). Impact of organizational commitment on job satisfaction and *Employee Retention* in pharmaceutical industry. 5(17), 7316–7324. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1296>
- Armand Wibowo, F., Buana, Y., & Jhony Kurniawan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita, Y. (2017). Analisis Pengaruh *Talent Management* Terhadap Organizational Performance Dan Dampaknya Pada *Employee Retention*. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 2(2), 150–160. <http://www.journal.starki.id/index.php/JAK/article/view/38>
- Dhanalakshmi, R. V. (2014). a Study on “*Talent Management* As a Strategy To Influence *Employee Engagement* and Its Affect on the Organizational Outcome.” *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2(2347), 183–186.
- Friday, E. O. (2019). Talent Management and Workers ’ Commitment to Oil & Gas Firms in Nigeria. 2(3), 1–15.
- Groves, K. S. (2007). Integrating leadership development and succession planning best practices. *Journal of Management Development*, 26(3), 239–260. <https://doi.org/10.1108/02621710710732146>
- Iles, P., Chuai, X., & Preece, D. (2010). *Talent Management* and HRM in Multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers. *Journal of World Business*, 45(2), 179–189. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.014>

- INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH AND REVIEW. (2012). 2(9), 7196.
- Irmawaty, I., & Hamdani, M. (2016). Pengaruh *Talent Management* Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 97–104. <https://doi.org/10.33830/jom.v12i2.51.2016>
- Isfahani, A. C.-, & Boustani, H. (2014). Effects of *Talent Management* on Employees Retention: The Mediate Effect of Organizational Trust. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(5), 114–128. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v3-i5/1196>
- Karyawan, T. K. (2015). \* 1,2,3. 618–625.
- Kgomo, F. L., & Swarts, I. (2010). Staff retention factors affecting the contact centre industry in South Africa. *Journal of Contemporary Management*, 7, 231–251.
- Koltapeh, M. P., Forotageh, E. A., & Afruz, D. (2015). Surveying the Relationship between *Talent Management* and Organizational Health of Employees of General Directorate of Youth and Sports of Ardabil Province. *Research Journal of Sport Sciences*, 3(3), 59–65.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). *Talent Management: A critical review*. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- No Title. (2013). November.
- No Title. (2021).
- Purnama, D. R., & Mayliza, R. (n.d.). PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP TURNOVER INTENTION DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK RAKYAT INDONESIA UNIT LUBUK BUAYA CABANG PADANG Dewi Ria Purnama , Riri Mayliza. 1–16.
- Ragupathi, D. (2013). The *Employee Retention* Practices of MNC`S in Hyderabad. *Research Journal of Management Sciences*, 2(4), 21–24. [www.isca.in](http://www.isca.in)
- Ramlall, S. (2003). Managing *Employee Retention* as a Strategy for Increasing Organizational Competitiveness. *Applied HRM Research*, 8(2), 63–72.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of *Employee Engagement* and psychological well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324–336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
- Robinson D., P. S. (2004). The Drivers of *Employee Engagement*, Report 408.
- Rog, J. C. H. and E. (2014). International Journal of Contemporary Hospitality Management *Talent Management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations* Users who downloaded this article also downloaded. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757. [https://www.academia.edu/9208582/International\\_Journal\\_of\\_Contemporary\\_Hospitality\\_Management\\_Talent\\_management\\_A\\_strategy\\_for\\_improving\\_employee\\_recruitment\\_retention\\_and\\_engagement\\_within\\_hospitality\\_organizations\\_Users\\_who\\_downloaded\\_this\\_article\\_also\\_](https://www.academia.edu/9208582/International_Journal_of_Contemporary_Hospitality_Management_Talent_management_A_strategy_for_improving_employee_recruitment_retention_and_engagement_within_hospitality_organizations_Users_who_downloaded_this_article_also_)

- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660. <http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of *Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? *Employee Engagement in Theory and Practice*, 15–35. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh *Employee Retention* Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Islami*, 08(02), 20–47.
- Suresh, L., & Krishnaraj, R. (2015). A study on the importance of *Employee Retention* in pharmaceutical sector in India. *International Journal of Pharmaceutical Sciences Review and Research*, 32(1), 108–111.
- Thiriku, M., & Were, S. (2016). Effect of *Talent Mangement* strategies on *Employee Retention* among private firms in Kenya: A case of Data Centre Ltd–Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(2), 145–157.
- Tiwari, U. (2013). The International Journal Of Management Strategies And Practices Of *Talent Mangement* And Abstract. *International Journal of Management*, 2(4), 1–10.
- Tiwari, U., & Shrivastava, D. (2013). Strategies And Practices Of *Talent Mangement* And Their Impact On *Employee Retention* And Effectiveness. *The International Journal Of Management*, 2(4), 1–10.
- Wahyu, A., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . TIRTA REJEKI DEWATA. 5(1).
- Wijayanti, C., & Nurtjahjanti, H. (2015). Perceived Organizational Support Dan Retensi Pada Karyawan Pkwt Proyek Dermaga Petikemas Pt. Pp (Persero) Jakarta. *Empati*, 4(1), 49–54.
- พวงศกา มะเสนา และประณต นันทิยะกุล. (2557). No Titleการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 4(1), 88–100.