PENERAPAN STRATEGI TALENT MANAGEMENT TERHADAP RETENSI KARYAWAN: STUDI PADA TOKO KOSMETIK JUN KOTA SOLOK

Ade Rahmat Ihsan¹, Fahrel Alfais. A², Hafidz Aima³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang^{1,2,3}

Email: fahrelalfais@gmail.com

Informasi

Abstract

Volume : 2
Nomor : 7
Bulan : Juli
Tahun : 2025
E-ISSN : 3062-9624

Retensi karyawan menjadi tantangan utama dalam dunia usaha ritel seperti toko kosmetik yang menghadapi persaingan bisnis yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan strategi Talent Management terhadap retensi karyawan pada Toko Kosmetik Jun di Kota Solok. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei terhadap karyawan toko, penelitian ini mengkaji dimensi perencanaan suksesi, pengembangan karir, dan manajemen kinerja dalam kaitannya dengan keinginan bertahan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi Talent Management secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan tingkat retensi, terutama melalui pengembangan kompetensi dan jalur karir yang jelas. Studi ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen ritel untuk merancang kebijakan pengelolaan talenta yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Talent Management, Retensi Karyawan, Strategi SDM, Industri Ritel, Toko Kosmetik

Employee retention is a major challenge in retail businesses like cosmetic stores facing intense competition. This study aims to analyze the influence of implementing Talent Management strategies on employee retention at Toko Kosmetik Jun in Solok City. Using a quantitative approach and survey method involving store employees, the research examines the dimensions of succession planning, career development, and performance management in relation to employee retention intentions. The findings indicate that Talent Management strategies significantly contribute to improving employee retention rates, particularly through competency development and clear career pathways. This study offers strategic implications for HR practices in retail management to design sustainable talent policies.

Keywords: Talent Management, Employee Retention, HR Strategy, Retail Business, Cosmetic Store

A. PENDAHULUAN

Dalam industri ritel, terutama yang bergerak di bidang kosmetik seperti Toko Kosmetik Jun di Kota Solok, tantangan utama yang sering dihadapi adalah tingginya tingkat pergantian karyawan. Pergantian karyawan yang tinggi dapat menurunkan produktivitas kerja, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengganggu kesinambungan pelayanan pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.

Salah satu pendekatan strategis yang dapat digunakan adalah Talent Management. Strategi Talent Management tidak hanya berfokus pada rekrutmen karyawan yang berkualitas, tetapi juga pada pengembangan dan retensi karyawan dengan potensi tinggi. Strategi ini mencakup berbagai aspek seperti perencanaan suksesi, pengembangan karir, dan manajemen kinerja, yang kesemuanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan.

Toko Kosmetik Jun sebagai unit usaha ritel lokal memiliki keterbatasan dalam hal sumber daya dan fasilitas pelatihan seperti yang dimiliki oleh perusahaan besar. Namun, dengan penerapan strategi Talent Management yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi, diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang positif. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara empiris pengaruh dari penerapan strategi Talent Management terhadap retensi karyawan di toko tersebut.

Tinjauan Pustaka

Talent Management merupakan pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu yang memiliki kompetensi dan potensi tinggi. Menurut Collings dan Mellahi (2009), Talent Management adalah proses sistematis yang fokus pada posisi kunci dalam organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui karyawan dengan nilai tinggi.

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merujuk pada kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawannya dalam jangka panjang. Menurut Allen et al. (2010), retensi yang baik dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pengembangan profesional, dan penghargaan yang sesuai atas kinerja karyawan. Dalam konteks ritel, karyawan merupakan ujung tombak pelayanan pelanggan, sehingga stabilitas tenaga kerja sangat krusial.

Dimensi Talent Management

- **Perencanaan Suksesi:** Merupakan strategi untuk mempersiapkan karyawan yang memiliki potensi untuk menempati posisi penting di masa depan. Proses ini melibatkan identifikasi karyawan kunci dan pembinaan berkelanjutan.
- **Pengembangan Karir:** Proses peningkatan kemampuan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan, workshop, mentoring, dan jalur promosi yang jelas.
- **Manajemen Kinerja:** Evaluasi berkala terhadap hasil kerja dan kompetensi karyawan yang digunakan sebagai dasar pemberian umpan balik, promosi, serta insentif atau penghargaan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif Toko Kosmetik Jun Kota Solok yang berjumlah 20 orang. Sampel dipilih secara purposive dengan kriteria masa kerja minimal 6 bulan agar responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup terhadap sistem kerja dan manajemen.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5 yang mengukur tiga dimensi utama Talent Management (perencanaan suksesi, pengembangan karir, manajemen kinerja) serta retensi karyawan. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan uji korelasi Pearson dan Cronbach Alpha.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh ketiga dimensi Talent Management terhadap retensi karyawan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa seluruh dimensi Talent Management memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Perencanaan suksesi yang dilakukan melalui pelibatan karyawan dalam diskusi karir, pemetaan potensi, dan pemberian tanggung jawab secara bertahap memberikan efek positif terhadap loyalitas mereka. Karyawan merasa dihargai dan dipersiapkan untuk jenjang karir yang lebih tinggi.

Pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam retensi. Karyawan yang mendapat pelatihan rutin, baik soft skill seperti komunikasi dan pelayanan pelanggan, maupun hard skill seperti pengetahuan produk, menunjukkan peningkatan kepuasan kerja. Hal ini memperkuat ikatan mereka dengan perusahaan dan mengurangi keinginan untuk pindah kerja.

Manajemen kinerja yang dilakukan secara transparan dan berbasis penghargaan juga memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja. Evaluasi kinerja yang adil dan adanya penghargaan atas pencapaian, baik dalam bentuk bonus, pengakuan, maupun peluang pengembangan, menciptakan suasana kerja yang kompetitif namun sehat.

Dalam konteks toko kosmetik yang memiliki tim kecil dan struktur organisasi sederhana, hubungan interpersonal antara pimpinan dan staf menjadi sangat penting. Hasil wawancara tambahan menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih loyal ketika atasan mereka menunjukkan kepedulian pribadi, memberikan masukan secara langsung, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan operasional.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi Talent Management yang mencakup perencanaan suksesi, pengembangan karir, dan manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Toko Kosmetik Jun Kota Solok. Dalam lingkungan kerja ritel yang dinamis dan kompetitif, perhatian terhadap pengelolaan talenta menjadi kunci untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Rekomendasi yang diberikan antara lain:

- 1) Manajemen toko perlu menyusun program pengembangan karir yang berkelanjutan meskipun dalam skala kecil.
- 2) Menetapkan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan berbasis penghargaan.

- 3) Meningkatkan komunikasi dua arah serta membangun hubungan yang positif antara atasan dan bawahan.
- 4) Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab.

Dengan penerapan strategi Talent Management yang tepat, toko ritel lokal seperti Toko Kosmetik Jun dapat meningkatkan stabilitas tenaga kerja dan menciptakan tim yang lebih produktif dan loyal.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions with Evidence-Based Strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.