

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, *TALENT MANAGEMENT*, DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI TENAGA KEPENDIDIKAN PADA INSTITUT TEKNOLOGI NASIONAL YOGYAKARTA

Atiqah Nabila Luthfiana Afifa^{1a}, Ninik Probosari^{1b}

^{1,2}Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta
E-mail: ^aatiqahnabilala@gmail.com, ^bninik.probosari@upnyk.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasional, *Talent Management*, dan Kompensasi terhadap Retensi Tenaga Kependidikan pada Institut Teknologi Nasional Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proportionate sampling* sehingga didapat 76 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *Google Form*, kemudian diolah dan dianalisis dengan analisis regresi linear berganda menggunakan *software SPSS 27*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: komitmen organisasional, *talent management*, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap retensi karyawan; komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan; *talent management* berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan; kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

Kata kunci: Komitmen Organisasional, Kompensasi, Retensi Karyawan *Talent, Management*

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of Organizational Commitment, Talent Management, and Compensation on Educational Personnel Retention at the National Institute of Technology Yogyakarta. The population in this study consisted of educational staff and employees. The sampling technique in this study used a proportionate sampling method so that 76 respondents were obtained. Data collection was carried out by distributing questionnaires online via Google Forms, then processed and analyzed by multiple linear regression analysis using SPSS 27 software. The results of this study indicate that organizational commitment, talent management, and compensation jointly affect employee retention; organizational commitment has a significant positive effect on employee retention; talent management has a significant positive effect on employee retention; compensation has a significant positive effect on employee retention.

Keywords: Compensation, Employee Retention, Talent Management, Organizational Commitment,

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, retensi karyawan menjadi tantangan utama bagi perusahaan akibat meningkatnya persaingan dalam mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Banyak karyawan berbakat menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan, sehingga tingkat turnover meningkat dan mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya besar untuk rekrutmen serta pelatihan karyawan baru. Menurut Mathis & Jackson (2016) retensi karyawan adalah kemampuan suatu organisasi untuk mempertahankan karyawan potensial yang setia kepadanya. Tujuannya adalah mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas tinggi di perusahaan.

Retensi karyawan menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap keberlangsungan dan kinerja organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi retensi adalah komitmen organisasional (Afiani & Mulyana, 2022). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama di perusahaan. Menurut Bhatnagar dalam Lintang *et al.*, (2024), tingkat retensi karyawan dapat menurun jika perusahaan tidak mengelola *talent management* dengan baik. Pendekatan retensi yang menggabungkan pelatihan dan pengembangan, kompensasi yang layak, serta budaya organisasi yang kuat terbukti efektif dalam mempertahankan tenaga kerja (Zingheim *et al.*, 2009 dalam (Haider *et al.*, 2015). Kompensasi yang kompetitif juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap retensi karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Institut Teknologi Nasional Yogyakarta (ITNY) yang merupakan institusi pendidikan tinggi yang terus berupaya meningkatkan kualitas layanan dan sumber daya manusianya agar mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan, ITNY membutuhkan karyawan yang tidak hanya berkompeten namun juga memiliki loyalitas tinggi terhadap visi dan misi institusi. Dalam hal ini, retensi karyawan menjadi aspek penting yang memengaruhi keberlanjutan program dan pencapaian tujuan organisasi di ITNY.

Komitmen organisasional merupakan faktor penting yang memengaruhi retensi karyawan. Menurut Lintang *et al.*, (2024) komitmen organisasional diartikan sebagai keinginan sebagian karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen ini mencakup keterikatan emosional, kesadaran terhadap konsekuensi jika meninggalkan organisasi, serta tanggung jawab karyawan dalam berkontribusi. Pada ITNY masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, hal ini dapat menunjukkan bahwa adanya indikasi rendahnya *affective commitment*, di mana karyawan yang sering terlambat mungkin kurang memiliki rasa keterikatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, rendahnya *continuance commitment* juga dapat terlihat jika karyawan tidak merasa ada konsekuensi signifikan dari keterlambatan mereka.

Talent management juga berperan dalam mempertahankan keberlanjutan organisasi, terutama dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan. *Talent Management* merupakan perencanaan dan analisis sumber daya manusia, serta proses pengelolaan karyawan melalui perekrutan, pelatihan, dan pengembangan talenta yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan (Lintang *et al.*, 2024). ITNY menggunakan kombinasi psikotes daring dan wawancara langsung, namun masih menghadapi tantangan dalam merekrut posisi teknis seperti laboran, yang membutuhkan keterampilan dan pengalaman khusus. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan telah diterapkan oleh ITNY. Manajemen kinerja juga telah diterapkan melalui sistem evaluasi berbasis kriteria yang ditentukan oleh masing-masing divisi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman, atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha (Moekijat, 2016). Kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi faktor penting dalam mendukung retensi karyawan. Sistem penggajian ITNY berbasis grade dengan rata-rata gaji di atas Upah Minimum Regional Yogyakarta. ITNY juga memberikan berbagai insentif dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, hari tua, dan kesarjanaan, yang diberikan kepada karyawan yang melanjutkan pendidikan dengan izin resmi dari institusi. Insentif kehadiran

diterapkan untuk mendorong disiplin kerja. Kebijakan kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga membantu mengurangi tingkat turnover.

Mengingat pentingnya komitmen organisasional, *talent management*, dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti: "Pengaruh Komitmen Organisasional, *Talent Management*, dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan di Institut Teknologi Nasional Yogyakarta."

TINJAUAN PUSTAKA

Retensi Karyawan

Menurut Mathis & Jackson, (2016:112) retensi karyawan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk membuat karyawannya terus bertahan dalam organisasi yang bertujuan untuk membantu mencapai target organisasi secara optimal. Menurut Otafiani *et al.*, (2024:3) indikator retensi karyawan antara lain:

1. Tingkat *Turnover* (Perputaran Karyawan)
2. Lama Waktu Kerja (*Tenure*)
3. Partisipasi dalam Program Pengembangan Karyawan
4. Tingkat Kepuasan Karyawan
5. Evaluasi Kinerja dan Penghargaan
6. Keseimbangan Kerja dan Hidup (*Work-Life Balance*)
7. Partisipasi dalam Program Kesejahteraan Karyawan

H1: Komitmen organisasional, *talent management*, dan kompensasi secara bersama sama diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi tenaga kependidikan Institut Teknologi Nasional Yogyakarta.

Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional merupakan sikap kesetiaan karyawan kepada organisasi yang tercermin dalam keinginannya untuk tetap berada di dalamnya, berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, serta tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf, R, M., Syarif, 2017:27). Menurut Allen dan Meyer dalam Lintang *et al.*, (2024:398) indikator komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative commitment*

H2: Komitmen organisasional diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi tenaga kependidikan Institut Teknologi Nasional Yogyakarta.

Talent Management

Talent management adalah perencanaan dan analisis sumber daya manusia, serta proses pengelolaan karyawan melalui perekrutan, pelatihan, dan pengembangan talenta yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan (Lintang *et al.*, 2024:398). Menurut Harmen (2018:118) indikator *talent management* antara lain:

1. Perekrutan dan seleksi
2. Perencanaan sukses
3. Pelatihan dan pengembangan
4. Proses manajemen kinerja

5. Retensi

H3: *Talent management* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi tenaga kependidikan Institut Teknologi Nasional Yogyakarta.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan sebagai kompensasi bagi pegawai, pekerja harian, atau karyawan yang tidak terlibat dalam pengawasan dan administrasi (Moekijat, 2016:49). Menurut Simamora, (2015:445) indikator kompensasi adalah:

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

H4: Kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi tenaga kependidikan Institut Teknologi Nasional Yogyakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif di Institut Teknologi Yogyakarta. Variabel yang diteliti adalah, komitmen organisasional, *talent management*, kompensasi, dan retensi karyawan. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan tenaga kependidikan yang terdiri dari 93 orang, dan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *proportionate sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara proporsional, sampling ini dilakukan jika anggota populasinya heterogen (tidak sejenis dilihat dari tingkatan sekolah, materi pelajaran dan sebagainya) (Setiawan, 2024:16). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 dari total 93 populasi tenaga kependidikan Institut Teknologi Nasional Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia di perusahaan dan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tenaga kependidikan Institut Teknologi Nasional Yogyakarta berupa *Google Form*. Kuesioner mengukur pengaruh komitmen organisasional (X1), *talent management* (X2), kompensasi (X3) terhadap retensi karyawan (Y). Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, regresi linear berganda diolah menggunakan SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Item	Nilai r	Signifikansi	Keterangan
Retensi Karyawan	Y.1.1.1	0,832	0,000	Valid
	Y.1.1.2	0,798	0,000	Valid
	Y.1.2.1	0,813	0,000	Valid
	Y.1.2.2	0,830	0,000	Valid
	Y.1.3.1	0,596	0,001	Valid
	Y.1.3.2	0,610	0,000	Valid
	Y.1.4.1	0,548	0,002	Valid
	Y.1.4.2	0,850	0,000	Valid

Variabel	Item	Nilai r	Signifikansi	Keterangan
	Y.1.5.1	0,727	0,000	Valid
	Y.1.5.2	0,837	0,000	Valid
	Y.1.6.1	0,688	0,000	Valid
	Y.1.6.2	0,603	0,000	Valid
	Y.1.7.1	0,822	0,000	Valid
	Y.1.7.2	0,642	0,000	Valid
Komitmen Organisasional	X.1.1.1	0,777	0,000	Valid
	X.1.1.2	0,887	0,000	Valid
	X.1.2.1	0,720	0,000	Valid
	X.1.2.2	0,872	0,000	Valid
	X.1.3.1	0,802	0,000	Valid
	X.1.3.2	0,714	0,000	Valid
Talent Management	X.2.1.1	0,803	0,000	Valid
	X.2.1.2	0,613	0,000	Valid
	X.2.2.1	0,754	0,000	Valid
	X.2.3.1	0,522	0,003	Valid
	X.2.4.1	0,876	0,000	Valid
	X.2.4.2	0,765	0,000	Valid
Kompensasi	X.3.1.1	0,529	0,003	Valid
	X.3.1.2	0,563	0,001	Valid
	X.3.2.1	0,620	0,000	Valid
	X.3.2.2	0,505	0,004	Valid
	X.3.3.1	0,595	0,001	Valid
	X.3.3.2	0,718	0,000	Valid
	X.3.4.1	0,605	0,000	Valid
	X.3.4.2	0,570	0,001	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel, seluruh item pernyataan dalam variabel Retensi Karyawan, Komitmen Organisasional, Talent Management, dan Kompensasi menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Retensi Karyawan (Y)	0,925	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasional (X1)	0,879	0,70	Reliabel
Talent Management (X2)	0,814	0,70	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,722	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel, seluruh item pernyataan dalam variabel Retensi Karyawan, Komitmen Organisasional, Talent Management, dan Kompensasi menunjukkan nilai signifikansi < 0,70, sehingga seluruh item dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	3222.596	3	1074.199	92.471	.000 ^b
	Residual	836.391	72	11.617		
	Total	4058.987	75			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, *Talent Management* Komitmen Organisasional

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada penelitian ini uji F memiliki nilai sebesar 92.471. Sementara itu, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Nilai probabilitas < 0,05 (alpha) maka dapat disimpulkan Uji F signifikan atau model layak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X1), *Talent Management* (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan **H1** diterima.

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.736	4.016		-2.424	.018
	Komitmen Organisasional	.452	.190	.190	2.381	.020
	<i>Talent Management</i>	.767	.161	.340	4.748	.000
	Kompensasi	1.070	.160	.495	6.686	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4, diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Komitmen organisasional menunjukkan nilai signifikansi 0,020 < 0,05, *talent management* sebesar 0,000 < 0,05, dan kompensasi juga sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2, H3, dan H4 diterima, yang berarti komitmen organisasional, *talent management*, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Institut Teknologi Nasional Yogyakarta.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional, *Talent Management*, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap Retensi Tenaga Kependidikan di Institut Teknologi Nasional Yogyakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, pengelolaan *talent* yang baik, serta pemberian kompensasi yang memadai, maka semakin besar pula kemungkinan tenaga kependidikan untuk

bertahan dalam institusi. Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti ruang lingkup variabel yang terbatas dan pendekatan yang digunakan, diharapkan hasilnya tetap dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik bagi pihak institusi maupun peneliti selanjutnya. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk menambahkan variabel lain atau menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda guna memperkaya pemahaman terkait faktor-faktor yang memengaruhi retensi tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiani, S. I., & Mulyana, A. E. (2022). Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 10(1), 15–23. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v10i1.4250>
- Haider, M., Rasli, A., Akhtar, C. S., Yusoff, R. B. M., Malik, O. M., Aamir, A., Arif, A., Naveed, S., & Tariq, F. (2015). The impact of human resource practices on employee retention in the telecom sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(August 2016), 63–69.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1587>
- Lintang, M. I. G., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. B. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt.Bumi Karsa Wilayah Tondano. *Jurnal EMBA*, 12(01), 397–405.
- Mathis & Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandarmaju.
- Otafiani, W. P., Harini, C., & Jalantina, D. K. (2024). Pengaruh Self Efficacy Dan Team Work Terhadap Retensi Karyawan Dengan Intervening Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping). *Journal of Management*. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/2104>
- Setiawan, A. (2024). *Statistika Untuk Penelitian*. STIE Ganesha. https://lppm.stieganesha.ac.id/assets/files/unduh/1727340937_5e96841b29dbcd5c8.pdf
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPM.
- Yusuf, R. M., Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.