



Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Retention Pada Tenaga Medis RSUD Az-Zuhra Lhokseumawe

The Effect Of Talent Management And Employee Engagement On Employee Retention Of Medical Personnel At Az-Zuhra Hospital, Lhokseumawe

Muhammad Alif Akbar¹, Faisal², Ibrahim³, Sulaida⁴

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email : muhammad.180410228@mhs.unimal.ac.id¹, faisal@unimal.ac.id², ibrahim@unimal.ac.id³, sulaida@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 27-08-2025

Revised : 28-08-2025

Accepted : 30-08-2025

Pulished : 02-09-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of talent management and employee engagement on employee retention among medical personnel at Az-Zuhra General Hospital, Lhokseumawe. The study population was all 33 medical personnel, with a census sampling technique. Primary data were obtained through questionnaires that were tested for validity and reliability. The analysis method used was multiple linear regression with the classical assumption test. The results showed that talent management had a positive and significant effect on employee retention, and employee engagement also had a positive and significant effect on employee retention. This study provides important implications for hospital management to improve talent management strategies and employee engagement to retain quality medical personnel.

Keywords: *Talent Management, Employee Engagement, Employee Retention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *talent management* dan *employee engagement* terhadap *employee retention* pada tenaga medis di RSUD Az-Zuhra Lhokseumawe. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga medis yang berjumlah 33 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*, dan *employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan strategi pengelolaan talenta dan keterikatan karyawan guna mempertahankan tenaga medis berkualitas.

Kata Kunci : *Talent Management, Employee Engagement, Employee Retention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas SDM yang ada (Ratnawati & Subudi, 2018). *Employee retention* merupakan salah satu tantangan besar dalam organisasi modern karena karyawan berbakat semakin dibutuhkan untuk menjaga daya saing (Isa et al., 2018). Retensi karyawan didefinisikan sebagai upaya organisasi mempertahankan tenaga kerja potensial agar tetap bertahan



dalam jangka waktu lama (Mathis & Jackson, 2020). Penurunan retensi dapat berdampak buruk pada produktivitas dan kualitas layanan (Tangthong et al., 2019).

Talent management memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee retention* (Hung, 2020). Program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir dapat meningkatkan semangat kerja tenaga medis (Hassan et al., 2022). Selain itu, *employee engagement* yang tinggi membuat karyawan lebih loyal dan termotivasi (Kuswati et al., 2020). *Employee engagement* ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Harsono & Syahrinullah, 2023).

Fenomena di RSUD Az-Zuhra menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja belum optimal, pengembangan karir tenaga medis terbatas, dan penghargaan terhadap kinerja belum maksimal. Hal ini berdampak pada retensi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *talent management* dan *employee engagement* terhadap *employee retention* pada tenaga medis di RSUD Az-Zuhra Lhokseumawe.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yakni tenaga medis RSUD Az-Zuhra sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya (Ghozali, 2011). Variabel penelitian meliputi *talent management*, *employee engagement*, dan *employee retention*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner dengan menggunakan skala Likert dari 1-5. Data Sekunder diperoleh dari jurnal, artikel, dan website resmi yang mendukung topik penelitian.

Tabel 1. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Kode Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	etral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Definisi Operasional Variabel

Setiap variable dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *indicator-indicator* spesifik sebagai berikut :

1. ***Employee Retention*** : Diukur dari Komponen Organisasional, Peluang Karir, Penghargaan, Hubungan Karyawan, dan Rancangan Tugas.
2. ***Talent Management*** : Dinilai dari *Recruitment*, *Attraction*, *Selection*, *Training* dan *Development*, *Retention*, *Identification*, Serta *Performance Management of talent*.



3. **Employee Engagement** : Meliputi energi saat bekerja, Ketahanan, dan Kefokusan terhadap suatu pekerjaan.

Pengujian Instrumen

1. **Uji Validitas** dilakukan dalam menilai jarak kualitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan sah. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang dibuat di dalamnya mampu secara tepat mengukur variabel yang ingin diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Indikator Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Employee Retention (Y)			
	1. Pernyataan 1	0,896	0,344	Valid
	2. Pernyataan 2	0,705	0,344	Valid
	3. Pernyataan 3	0,906	0,344	Valid
	4. Pernyataan 4	0,777	0,344	
	5. Pernyataan 5	0,350	0,344	
2	Talent Management (X1)			
	1. Pernyataan 1	0,741	0,344	Valid
	2. Pernyataan 2	0,768	0,344	Valid
	3. Pernyataan 3	0,776	0,344	Valid
	4. Pernyataan 4	0,634	0,344	Valid
	5. Pernyataan 5	0,758	0,344	Valid
3	Employee Engagement (X2)			
	1. Pernyataan 1	0,816	0,344	Valid
	2. Pernyataan 2	0,870	0,344	Valid
	3. Pernyataan 3	0,832	0,344	Valid
	4. Pernyataan 4	0,843	0,344	Valid
	5. Pernyataan 5	0,350	0,344	Valid
	6. Pernyataan 6	0,384	0,344	Valid

Sumber ; Data primer yang diolah, 2025

2. **Uji Reliabilitas** dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Hasilnya menunjukkan bahwa semua instrument penelitian reliable, karena nilai Cronbach Alpha masing masing variable melebihi ambang batas minimum 0,60. Hal ini mengindikasi bahwa item item yang digunakan dalam kuisisioner konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur variable variable yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standar Alpha</i>	Keterangan
Talent Management	0,771	0,60	Reliable
Employee Engagement	0,786	0,60	Reliable
Employee Retention	0,809	0,60	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah (2025)



Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas** : Grafik histogram dan P – Pplot menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.
2. **Uji Multikolinieritas** : Hasil Menunjukkan bahwa tidak terjadi indikasi multikolinieritas diantara variable variable independent.
3. **Uji Heteroskedastisitas** : Grafik Scatterplot tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variable independen, yaitu *talent management*, *employee engagement*, terhadap variabel dependen yaitu *employee retention* .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh bahwa variabel Talent Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Retention pada tenaga medis RSUD Az-Zuhra Lhokseumawe dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen talenta, maka semakin tinggi pula retensi tenaga medis. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ratnawati & Subudi (2018) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap retensi karyawan. Penelitian Hung (2020) juga mendukung bahwa manajemen talenta yang efektif mampu meningkatkan loyalitas tenaga kerja.

Selanjutnya, variabel *Employee Engagement* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil ini konsisten dengan Kuswati et al. (2020) yang menekankan bahwa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berkontribusi dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Harsono & Syahrinullah (2023) juga menegaskan bahwa *employee engagement* yang tinggi menciptakan keterikatan emosional dan intelektual karyawan terhadap organisasi, sehingga meningkatkan keinginan untuk bertahan bekerja.

Secara simultan, *Talent Management* dan *Employee Engagement* berkontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan *Employee Retention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Isa et al. (2018) serta Hassan et al. (2022) yang menyebutkan bahwa strategi manajemen SDM yang komprehensif dapat meningkatkan loyalitas tenaga kerja. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah perlunya RSUD Az-Zuhra memperkuat praktik manajemen talenta melalui rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, serta pengembangan karir. Selain itu, rumah sakit juga perlu menciptakan budaya kerja yang mampu meningkatkan *employee engagement* melalui dukungan organisasi dan pemberian penghargaan atas kinerja tenaga medis.



KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* Pada Tenaga Medis RSUD Az-Zuhra Lhokseumawe. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik praktik manajemen talenta yang dilakukan melalui rekrutmen selektif, pelatihan, dan pengembangan karir, maka semakin tinggi pula retensi tenaga medis. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* Pada Tenaga Medis RSUD Az-Zuhra Lhokseumawe. Semakin tinggi keterikatan tenaga medis terhadap pekerjaan dan organisasi, yang ditunjukkan melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, maka semakin kuat pula keinginan mereka untuk bertahan di rumah sakit dan *Talent Management* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention* Pada Tenaga Medis RSUD Az-Zuhra Lhokseumawe. Artinya, kombinasi strategi pengelolaan talenta yang baik dan keterikatan karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan loyalitas serta mengurangi turnover tenaga medis.

Pada penelitian ini, peneliti mengalami beberapa keterbatasan antara lain yakni, jumlah sampel terbatas, penelitian ini hanya menggunakan 33 responden yang merupakan seluruh tenaga medis RSUD Az-Zuhra Lhokseumawe. Ukuran sampel yang relatif kecil membuat hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan ke rumah sakit lain dengan karakteristik berbeda. Objek penelitian spesifik. Penelitian hanya dilakukan pada satu rumah sakit, sehingga hasilnya lebih merefleksikan kondisi internal RSUD Az-Zuhra dan belum tentu berlaku pada organisasi kesehatan lain. Variabel penelitian terbatas. Penelitian hanya meneliti dua variabel bebas, yaitu *talent management* dan *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh *Talent management* Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Hung, S.Y. and Chen, K. (2020). The role of organizational support and problem space complexity on organizational performance: a business intelligence perspective. *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, Vol. 12 No. 1, p. 1
- Isa, A., Ibrahim, H. I., Jaaffar, A. H., & Baharin, N. L. (2018). *Talent management practices, perceived organizational support and employee retention: Evidence from Malaysian government-linked companies*. *Global Business and Management Research*, 10(3), 688–696. <http://search.proquest.com.ezaccess.library.uitm.edu.my/docview/2159620684?accountid=42518>
- Kuswati, Y. 2020. The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Mathis dan Jackson, (2020), *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Ratnawati, D. P. D., & Subudi, M. (2018). Pengaruh *Talent management* Terhadap *Employee Retention* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan usaha pada era milenium saat ini



ditandai dengan perubahan iklim bisnis. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 6299–6325.
<https://pdfs.semanticscholar.org/d59d/1eadb840938e934807aa211038023a2a5c7f.pdf>

Tangthong, S., Trimetsoontorn, J., & Rojniruntikul, N. (2019). HRM Practices and *Employee retention* in Thailand—A Literature Review. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 5(2), 162– 166