

dalam hal retensi. Tingkat turnover yang tinggi di kalangan karyawan Milenial dapat mengakibatkan kerugian finansial dan non-finansial yang signifikan bagi perusahaan.

Fenomena seperti diatas, merupakan tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia terutama dalam mempertahankan karyawan milenial secara lebih matang dan terstruktur. Salah satu alternatif strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan retensi karyawan milenial adalah dengan menerapkan manajemen talenta. Strategi ini dapat ditempuh dengan melakukan beberapa tahapan perencanaan secara terstruktur yang sistematis.

Beberapa Penelitian telah menunjukkan bahwa manajemen talenta dapat memiliki dampak positif pada retensi karyawan milenial. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan melakukan **tinjauan literatur** tentang peran strategi manajemen talenta dalam meningkatkan retensi karyawan milenial. Dengan demikian dapat disampaikan perumusan masalah dalam penulisan artikel ini sebagai berikut :

1. Apa Manajemen Talenta dapat mempengaruhi retensi karyawan milenial?
2. Apakah peranan strategi manajemen talenta dalam meningkatkan retensi karyawan milenial?

Dengan penulisan artikel ini akan mengisi kesenjangan dalam literatur mengenai hubungan antara manajemen talenta dan retensi karyawan milenial, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif bagi organisasi dalam mengembangkan dan menerapkan strategi manajemen talenta yang efektif.

KAJIAN LITERATUR

Penelaahan kepustakaan dalam penelitian ini mencakup tiga aspek utama, yaitu kajian teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir. Kajian teori memberikan landasan konseptual yang mendasari studi mengenai peran manajemen talenta dalam meningkatkan retensi karyawan milenial. Beberapa teori utama yang relevan meliputi Teori Sumber Daya Berbasis (Resource-Based View/RBV) yang menekankan pentingnya sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif, Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory/SET) yang menjelaskan prinsip timbal balik dalam hubungan antara karyawan dan organisasi, Teori Keadilan Organisasional (Perceived Organizational Justice Theory) yang menyoroti persepsi keadilan karyawan, serta Teori Kongruensi (Congruence Theory) yang berfokus pada kesesuaian antara nilai, kebutuhan, dan harapan karyawan dengan kebijakan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian literatur review merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan untuk topik penelitian tertentu. Metode ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian dan memperoleh wawasan yang mendalam mengenai isu-isu yang telah diteliti sebelumnya.

Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan tujuan memahami informasi terkait tema manajemen talenta dalam meningkatkan retensi karyawan milenial dari tahun 2005 hingga tahun 2024. Data yang dikumpulkan tidak menerima atau menolak hipotesis, dan hasil analisis berupa deskripsi yang diamati gejala dan tidak harus berupa angka atau koefisien antar variabel (Sugiyono, 2008; Sutopo, 2006). Data dianalisis menggunakan Ms.Excel dan disajikan dalam bentuk tabel, diagram, atau penyajian grafis sebagai dasar berbagai hal pengambilan keputusan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel purposif yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu 500 publikasi terkait tema manajemen talenta dalam meningkatkan retensi karyawan milenial. Adapun langkah-langkah penelitian sebagai berikut: pertama, peneliti menggunakan platform seperti Publish or Perish untuk mengidentifikasi dan mengumpulkan artikel ilmiah yang relevan. Kedua, Mendeley digunakan untuk mengelola dan mengorganisir referensi-referensi tersebut. Selanjutnya, Vosviewer digunakan untuk menganalisis data dan visualisasi berbagai pola serta hubungan antara topik-topik yang diidentifikasi. Langkah Terakhir, dengan pengambilan sampling 10 jurnal terbitan Indonesia dari tahun 2018 sampai dengan 2024

untuk memperdalam pembahasan. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat menyimpulkan temuan-temuan utama dan tren yang terkait dengan peran manajemen talenta dalam mempengaruhi retensi karyawan milenial, memberikan pemahaman yang mendalam tentang topik tersebut.

Filsafat postpositivisme menjadi landasan penelitian kualitatif digunakan sebagai alat analisis benda alam (kebalikan eksperimen) dan peneliti posisinya menjadi eksperimen kunci (Yusanto, 2020). Pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), induktif sebagai metode analisis data dan hasil penelitian kualitatif ini focus pada makna dibanding generalisasi (Becker, 2021; Sugiono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini pada awalnya mereview 500 jurnal dan penelitian yang dipublikasikan oleh berbagai jenis penerbit. Kajian ini juga fokus pada tema peranan manajemen dalam meningkatkan retensi karyawan millennial. Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa pembahasan manajemen talenta meningkat dan menurun setiap tahunnya. Pada tahun 2005 ada hanya 1 publikasi tentang manajemen talenta, sedangkan pada tahun 2008 dan 2009 meningkat menjadi 4 publikasi. Pada tahun 2010 mengalami peningkatan menjadi 10 dan pada tahun 2011 menurun menjadi 2. Hingga tahun 2012 bertambah menjadi 10 publikasi. Pada tahun 2013 kembali meningkat menjadi 7 terbitan, kemudian pada tahun 2015 mengalami menjadi 18 terbitan dan pada tahun 2017 juga naik menjadi 42 publikasi.

Tabel 1. Klasifikasi Jumlah Publikasi Per Tahun

No	Tahun Publikasi	Jumlah Artikel
1	2024	24
2	2023	40
3	2022	54
4	2021	57
5	2020	61
6	2019	59
7	2018	53
8	2017	42
9	2016	28
10	2015	18
11	2014	13
12	2013	7
13	2012	10
14	2011	2
15	2010	10
16	2009	4
17	2008	4
18	2007	13
19	2005	1
Total		500

Dari penelitian-penelitian di atas, terlihat dari tahun 2018 meningkat menjadi 53 terbitan, tahun berikutnya 2019 menjadi 58 publikasi, tahun 2020 61 publikasi namun tahun 2021 mengalami penurunan sedikit menjadi 57 terbitan dan tahun 2022 54 terbitan, bahkan tahun 2023 hanya sebanyak 40 terbitan, terakhir tahun 2024 hanya 24 hal ini tentu saat tulisan ini ditulis baru awal juni 2024, masih ada kesempatan terbitan pada tahun 2024 ini. Artinya, pembahasan tentang manajemen talenta, retensi, karyawan milenial masih konsisten setiap tahunnya begitu juga dengan publikasinya.

Selain itu, penulis mengklasifikasikan penelitian berdasarkan metodologi penelitian. Mengidentifikasi menjadi 2 kategori metodologi yang digunakan penelitian yakni terdapat 383 penelitian dengan menggunakan metodologi kuantitatif dengan analisis data SEM PLS dan analisis Var. Adapun metodologi kualitatif sebanyak 117 penelitian dengan pendekatan yang berbeda-beda.

Tabel 2. Klasifikasi Publikasi Berdasarkan Metodologi

Metodologi	Jumlah Artikel
Quantitative	383
Qualitative	117

Selanjutnya jurnal diklasifikasikan 27 sektor berdasarkan fokus penelitian di dalamnya, diantara fokus studi yang terbesar adalah Talent Management posisi terbanyak 110 artikel, diikuti Milenial atau Generation Y sebanyak 85 artikel kemudian Employee Retention sebanyak 20 artikel.

Tabel 3. Klasifikasi Jurnal Penelitian pada fokus topik studi

No	Fokus Studi	Jumlah
1	Talent Management (Manajemen Talenta)	110
2	Millennials/Generation Y (Generasi Milenial)	85
3	Employee Retention (Retensi Karyawan)	67
4	Employee Engagement and Job Satisfaction	20
5	Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)	8
6	Motivation (Motivasi)	10
7	Organizational Strategies (Strategi Organisasi)	5
8	HR Practices and Strategies (Praktik dan Strategi SDM)	10
9	Corporate Social Responsibility (CSR)	3
10	Work-life Balance and Job Expectations	6
11	Generational Differences and Management	20
12	Millennial Workforce and Retention	25
13	Retention Strategies	20
14	Employer Branding and Attraction	12
15	Leadership and Talent Management	16
16	Work Diversity	3
17	Employee Development	2
18	Organizational Culture	1
19	Performance Management	1

No	Fokus Studi	Jumlah
20	Career Development and reward	1
21	Workforce Planning	1
22	Recruitment Strategies	1
23	Flexible Work Arrangements	1
24	Emotional Intelligence	1
25	Organizational Learning	1
26	Career Pathing	1
27	Work Values	1
28	Performance Appraisal (Penilaian Kinerja)	10
29	Diversity and Inclusion (Keragaman dan Inklusi)	8
30	Employee Training and Development (Pelatihan dan Pengembangan Karyawan)	9
31	Workplace Wellness Programs (Program Kesejahteraan Kerja)	5
32	Talent Acquisition Strategies (Strategi Akuisisi Bakat)	7
33	Succession Planning (Perencanaan Penggantian Karyawan)	4
34	Workforce Diversity Management (Manajemen Keragaman Tenaga Kerja)	6
35	Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan)	3
36	Employee Recognition Programs (Program Pengakuan Karyawan)	2
37	Change Management (Manajemen Perubahan)	4
38	Work-Life Integration (Integrasi Antara Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi)	1
39	Employee Burnout (Kelelahan Kerja Karyawan)	1
40	Talent Mobility (Mobilitas Bakat)	1
41	Employee Empowerment (Pemberdayaan Karyawan)	1
42	Workplace Communication (Komunikasi di Tempat Kerja)	1
43	Conflict Resolution Strategies (Strategi Penyelesaian Konflik)	1
44	Employee Feedback Mechanisms (Mekanisme Umpan Balik Karyawan)	1
45	Job Crafting (Pembentukan Pekerjaan)	1
46	Workforce Reskilling and Upskilling (Penyegaran dan Peningkatan Keterampilan)	1
47	Agile HR Practices (Praktik SDM yang Fleksibel)	1
Total		500

Dari 500 jurnal dan penelitian yang diteliti, maka jumlah sitasi terbanyak di klasifikasi lima besar, pertama, penelitian JM Twenge et al (2010) yang berjudul “Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing”

- a. Cluster 1 warna merah terdiri dari 14 kata kunci yaitu: case; development; employer; employer branding; gen z; generation z; paper; talent; talent aquisition; talent attraction; talent development; talent management; talent management practice; dan talent retention.
- b. Cluster 2 berwarna hijau terdiri dari 7 kata kunci yaitu : affect; employee retention; factor; influence; leadership; motivation; dan relationship.
- c. Cluster 3 berwarna biru terdiri dari 7 kata kunci yaitu: expectation; manager; millenial; millenial employee; retention; work; dan workforce.
- d. Cluster 4 warna kuning terdiri dari 3 kata kunci yaitu: framework; turnover; dan workplace.
- e. Cluster 5 warna ungu terdiri dari 1 kata kunci yaitu : job satisfaction

Tabel 5. Tabel Istilah dan Kejadian

Istilah	Kejadian
Talent Development	16
Talent Attraction	20
Millenial	422
Retention	392
Talent Acquistion	15
Talent Retention	70
Influence	22
Employee Retention	114
Generation Z	22
Talent Management	350
Job Satisfaction	24
Motivation	31
Millenial Employee	14
Workplace	41
Expectation	24
Case	14
Gen Z	48
Factor	48
Work	39
Workforce	59
Leadership	23
Manager	46
Employer	14
Employer Branding	23
Talent	152
Talent Management Practices	37
Development	44
Relationship	35
Paper	22
Turnover	19
Effect	30

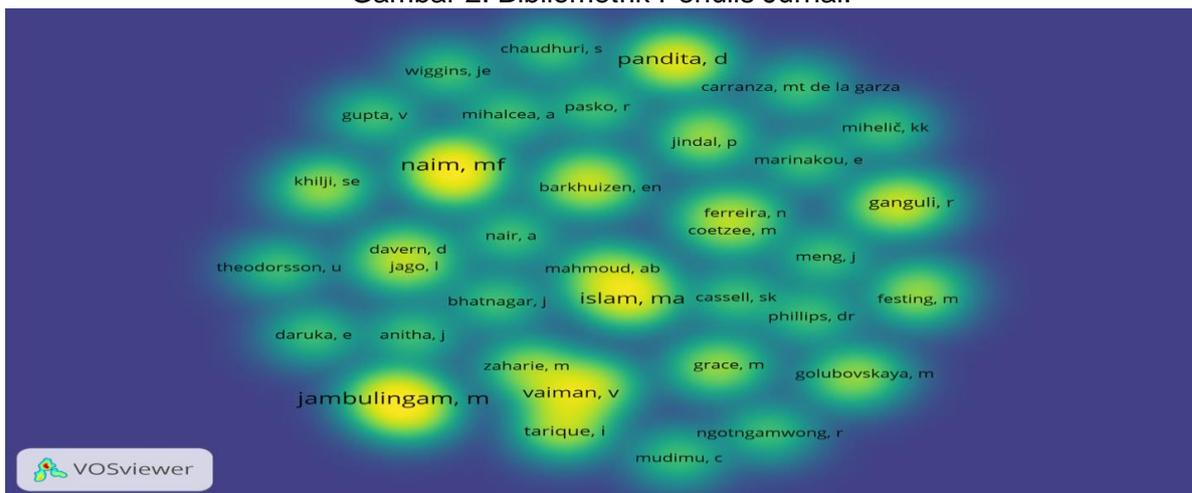
Istilah	Kejadian
Framework	24

Hasil dari analisis bibliometrik menggunakan VosViewer *sebagaimana* Gambar 1 dan Tabel 5 menunjukkan beberapa kata kunci yang memiliki keberadaan yang signifikan dalam literatur terkait. Kata kunci "Millennial" dan "Retention" muncul paling sering, dengan 422 dan 392 kejadian secara berturut-turut, menunjukkan fokus yang besar pada retensi karyawan milenial dalam penelitian ini. Selain itu, kata kunci "Talent Management" dan "Employee Retention" juga memiliki frekuensi yang cukup tinggi, menyoroti pentingnya manajemen bakat dalam mempengaruhi retensi karyawan. Kata kunci "Talent Development", "Talent Attraction", dan "Talent Retention" juga menunjukkan relevansi yang tertinggi dalam konteks penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pembahasan tentang pengembangan, daya tarik, dan retensi bakat merupakan fokus utama dari literatur terkait manajemen talenta dan retensi karyawan milenial.

Kata kunci dibagi menjadi 5 cluster di atas yang disusun dalam bentuk lingkaran berwarna yang menunjukkan cluster tersebut, data ini dapat digunakan untuk menentukan tren kata kunci. Analisis bibliometrik menunjukkan beberapa kata kunci yang banyak digunakan dalam makalah yang menjadi objek studi. Kata kunci yang paling banyak muncul ditandai dengan semakin besarnya lingkaran. Bila diperhatikan, keterkaitan antar kata kunci menunjukkan seberapa besar keterkaitannya dengan kata kunci lain, ditemukan bahwa kata kunci yang paling familiar adalah talent management, retention dan millennial.

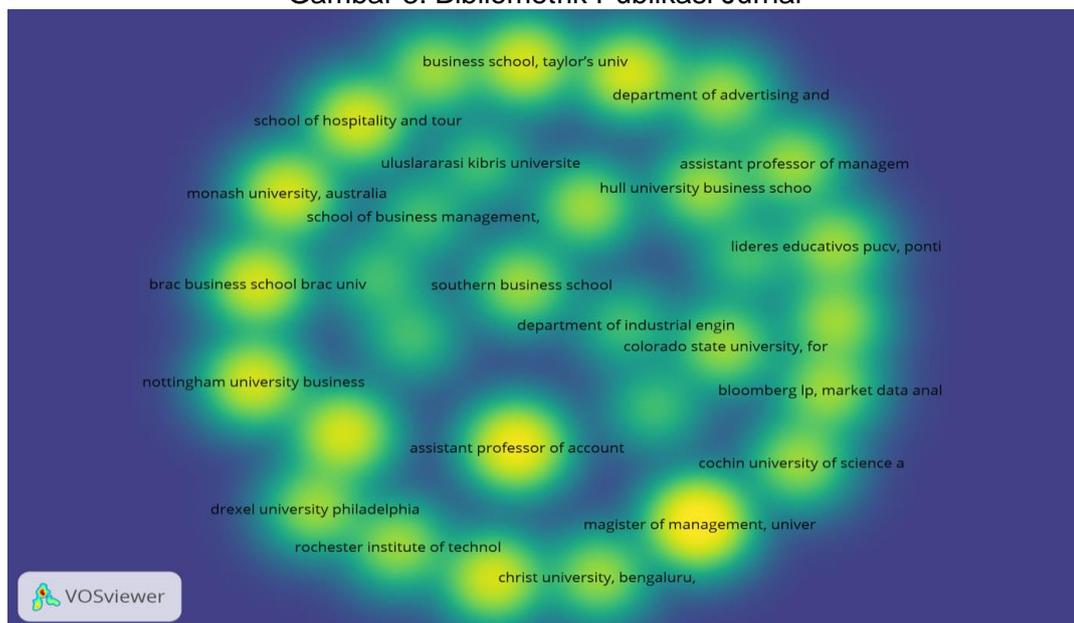
Pada pembahasan selanjutnya, dengan aplikasi VOSViewer ini dihasilkan gambar pemetaan bibliometrik penulis seperti pada Gambar 2 di bawah. Semakin besar dan bersinar lingkaran cahaya yang ditunjukkan nama penulis, semakin banyak pula makalah yang diterbitkannya dengan tema manajemen talenta, retensi, karyawan milenial. Tampilan kepadatan cluster, merupakan item (label) yang ditandai sama dengan item yang terlihat. Setiap titik mempunyai warna tergantung kepadatannya. Hal ini mengidentifikasi bahwa warna titik-titik pada peta bergantung pada jumlah item yang terkait dengan item lainnya. Bagian ini sangat berguna untuk memperoleh gambaran mengenai struktur umum peta bibliometrik dengan memperhatikan bagian mana dari item yang dianggap penting untuk dianalisis. Melalui lembar kerja ini kita dapat melihat penulis yang paling banyak menulis publikasi. Berdasarkan hasil tersebut, ditampilkan peta kepadatan yang merupakan hasil analisis menggunakan seluruh artikel yang diterbitkan dengan tema penelitian ini, baik yang terkait maupun tidak. Ada banyak cluster jika diurutkan berdasarkan penulis. Penulis terpopuler yang menulis publikasi terkait manajemen talenta berdasarkan pemetaan bibliometrik adalah Hassan dan Jambulingam berada di Cluster 9 dengan jumlah 6 dokumen. Urutan dalam pemetaan ini mungkin akan berbeda dengan peringkat teratas penulis jika kita menghitung secara manual, namun selain menghitung kuantitas jumlah makalah yang diterbitkan dengan tema, VOSViewer juga memperhitungkan jumlah link dan persyaratan mereka dengan penulis lain.

Gambar 2. Bibliometrik Penulis Jurnal.



Selanjutnya visualisasi pemetaan jurnal digambarkan pada gambar bibliometrik 3 Berdasarkan gambar tersebut, terdapat beberapa kluster jurnal yang tampak tertera dalam lingkaran bercahaya yang menunjukkan produktivitas jurnal dalam berkontribusi menerbitkan makalahnya yang bertemakan manajemen talenta, retensi dan milenial. Jurnal terbanyak ditinjau dari jumlah publikasi dan jumlah link ke jurnal lain, dimana seorang penulis makalah dapat menulis banyak makalah di jurnal yang berbeda. Peningkatan jurnal teratas meliputi peringkat pertama yaitu Magister Management Universitas Pelita Bangsa dan Assistant Professor of Accounting and Business dari Universitas Virginia-Wise, Virginia, Amerika Serikat.

Gambar 3. Bibliometrik Publikasi Jurnal



Penelitian ini mengungkapkan pola konsistensi dalam pembahasan manajemen talenta dan retensi karyawan milenial dari tahun 2005 hingga 2024, dengan jumlah publikasi yang meningkat secara signifikan dari satu tahun ke tahun berikutnya. Analisis juga mengklasifikasikan penelitian berdasarkan metodologi, menunjukkan dominasi metodologi kuantitatif dibandingkan kualitatif. Selain itu, terdapat 27 fokus studi utama, dengan Manajemen Talenta, Milenial, dan Retensi Karyawan menjadi topik utama.

Berdasarkan analisis bibliometrik menggunakan VosViewer, ditemukan bahwa kata kunci seperti "Millenial" dan "Retention" muncul paling sering, menyoroti fokus utama pada retensi karyawan milenial dalam penelitian ini. Kata kunci "Talent Management" dan "Employee Retention" juga memiliki frekuensi yang tinggi, menunjukkan pentingnya manajemen bakat

dalam mempengaruhi retensi karyawan. Selain itu, pemetaan visual dari hasil bibliometrik menunjukkan kluster kata kunci yang memiliki keterkaitan yang signifikan, seperti kluster yang berkaitan dengan manajemen bakat dan retensi karyawan milenial.

Analisis bibliometrik juga memvisualisasikan pemetaan penulis dan jurnal, menunjukkan kontribusi penulis dan jurnal dalam mempublikasikan penelitian tentang manajemen talenta, retensi, dan karyawan milenial. Ditemukan bahwa beberapa penulis dan jurnal memiliki kontribusi yang signifikan dalam literatur terkait. Ini memberikan wawasan yang berguna tentang struktur dan tren penelitian dalam topik ini serta mengidentifikasi kontributor utama dalam bidang ini.

Selanjutnya, pembahasan lebih mendalam menggunakan beberapa sumber jurnal atau artikel berasal dari Indonesia yang memiliki keterkaitan dengan tema Peranan Strategi Manajemen Talenta dalam meningkatkan Retensi Karyawan Milenial sebagaimana tertuang dalam tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Literature Review (Matriks Penelitian)

Tahun	Penulis dan Judul	Metode	Kesimpulan	Saran
2018	Penulis : Murti Sumarmi Judul : Dampak Talent Management Terhadap Employee Retention Pada Millenials Workforce	Artikel ini menggunakan metode survei secara kuesioner dengan model regresi linier sederhana dan Manajemen Talenta sebagai variabel independen serta Retensi Karyawan sebagai variabel dependen yang hipotesis penelitian diuji dengan statistik.	Artikel ini menyampaikan bahwa Manajemen Talenta memiliki efek signifikan dan positif terhadap Retensi Karyawan dalam Tenaga Kerja Milenial. Manajemen karyawan milenial perlu dinamis dan kompleks, menyesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan unik mereka.	Pengelolaan talent manajemen secara konvensional yang telah dijalankan selama ini perlu diperbaiki dan disesuaikan dengan perkembangan angkatan kerja di masa depan
2019	Penulis : Hanum Aula Rahmawati Judul: Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karywan Melalui Retensi Karyawan pada PD BPR Bank Daerah Lamongan	Artikel ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di PD. BPR Bank Daerah Lamongan. Dengan Sampel penelitian 79 karyawan PD. BPR Bank Daerah Lamongan. Variabel dalam penelitian ini adalah manajemen talenta (X), retensi karyawan (Z), dan kinerja karyawan (Y).	Artikel ini secara mikro menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara manajemen talenta dan kinerja karyawan di PD. BPR Bank Daerah Lamongan. Program manajemen talenta memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Artikel ini hanya melihat satu variabel dalam menilai factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu dilihat variabel lainnya seperti budaya organisasi, Tingkat remunerasi dan lain sebagainya.
2021	Penulis : Eko Supriyadi et al. Judul : Faktor yang mempengaruhi retensi	Artikel ini merupakan sebuah penelitian kasus yang menggunakan pendekatan kualitatif dan bersifat eksploratif. Dalam penelitian ini,	Artikel ini menyimpulkan bahwa tingginya tingkat retensi karyawan di perusahaan BUMN ini disebabkan oleh faktor ekstrinsik utilitarian dan faktor intrinsik normatif. Artikel ini juga	Faktor faktor untuk meretensi karyawan akan berbeda bagi setiap Perusahaan. program-program yang dilakukan untuk meretensi karyawan agar dapat diperoleh

Tahun	Penulis dan Judul	Metode	Kesimpulan	Saran
	karyawan milenial pada saat pandemi Covid-19: Kasus pada sebuah Perusahaan BUMN di Indonesia	analisis data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan menggunakan data kualitatif. Data yang diperoleh dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis, dan diinterpretasikan secara objektif.	menunjukkan bahwa tidak semua karyawan milenial cenderung untuk mudah berpindah pekerjaan.	gambaran dari kedua sisi perusahaan dan karyawan.
2021	Penulis : 1. Ahmad Rifai 2. M. Syamsul Maarif 3. Anggrai Sukmawati Judul : Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta di Organisasi Pemerintahan	Artikel ini dilakukan untuk menganalisis persepsi pegawai terhadap implementasi manajemen talenta di Kementerian Keuangan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel stratified random sampling. Data dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, rataan, two boxes, tabulasi silang, dan uji beda. Analisis statistik parametrik yang digunakan adalah uji-t sampel independen, uji ANOVA, dan uji Tukey Post-Hoc.	Berdasarkan hasil penelitian, persepsi pegawai terhadap implementasi manajemen talenta di Kementerian Keuangan sudah baik, tetapi terdapat 7 indikator yang perlu dilakukan perbaikan. Indikator-indikator tersebut meliputi: pemahaman tentang 9 boks pemetaan pegawai, pencarian orang-orang bertalenta oleh organisasi, informasi tentang kriteria menjadi talent, informasi tentang pegawai yang ditetapkan menjadi talent, motivasi pimpinan untuk mengembangkan karir pegawai, penilaian pengembangan karir secara objektif, dan fasilitas program pengembangan kompetensi pegawai.	Dalam melaksanakan manajemen talenta, organisasi perlu melakukan komunikasi kepada seluruh pegawai. memotivasi pegawai dalam pengembangan karir dan kompetensi para pegawai. sehingga diperoleh calon pemimpin yang merupakan bakat terbaik organisasi
2021	Penulis: Elza Kusumawati Judul : Keterikatan Kerja dan Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z	Pendekatan kuantitatif korelasional untuk menelusuri hubungan antara dua variabel yaitu tingkat keterikatan kerja dan tingkat turnover. Untuk menerapkan untuk mengevaluasi signifikan perbedaan tingkat keterikatan kerja dan tingkat niat turnover antara	Artikel ini berfokus pada eksplorasi hubungan antara keterikatan kerja dan niat turnover pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. Analisis data menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara keterikatan kerja dan niat turnover pada kedua generasi tersebut. Hasil penelitian ini mengungkapkan tidak terdapat perbedaan	Keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut sebagai kriteria dalam proses seleksi karyawan. Lebih lanjut, disarankan penelitian di masa depan dapat direkomendasikan memperluas cakupan penelitian dengan mengganti variabel lain yang mempengaruhi kemungkinan karyawan melakukan turnover

Tahun	Penulis dan Judul	Metode	Kesimpulan	Saran
		karyawan generasi Y dan generasi Z, peneliti menggunakan uji beda independent sample t-test.	signifikan dalam tingkat keterikatan kerja antara generasi milenial dan generasi Z. Namun, generasi Z memiliki tingkat niat turnover yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi milenial.	intention, seperti: komitmen organisasi, Perceived support, meaning of work dan lingkungan kerja yang kondusif.
2022	Penulis : Tri Siwi Agustina Yudistira Adi Nugraha Judul : Employee Retention of The Millenial Generation (Research on Manpower BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Raya Branch)	Artikel ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara online yang meliputi: lingkungan kerja yang mendukung, keterlibatan organisasi: Retensi Karyawan.	Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting dalam perusahaan untuk mendukung retensi karyawan, iklim kerja organisasi harus memberikan rasa nyaman kepada karyawan, dan mengkomunikasikan visi keterlibatan organisasi. Selain itu, melibatkan karyawan milenial dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam organisasi.	Iklim kerja organisasi seperti memberikan rasa nyaman kepada karyawan dapat dilakukan secara berkala dengan pertemuan generasi milenial.
2023	Penulis : Ni Wayan Merry NY I Gusti Ngurah WHS Judul: Retensi Karyawan Generasi Y dan Z : Pentingnya Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja	Artikel tersebut menggunakan metode kuesioner tertutup Dengan empat hipotesis yang akan diuji dengan uji t, yaitu: Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap retensi karyawan Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap retensi karyawan Kepuasan kerja memediasi hubungan antara manajemen talenta terhadap retensi karyawan	Hasil analisis secara keseluruhan manajemen talenta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan generasi Y dan Z. Dengan demikian pengelolaan manajemen talenta yang efektif akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Strategi Manajemen talenta yang efektif memperhatikan 3 hal yaitu: perekrutan karyawan, mempertahankan karyawan dan mengembangkan karyawan	Variabel tambahan, seperti: komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dari organisasi, dan dalam penelitian selanjutnya dapat mengukur tingkat retensi karyawan

Tahun	Penulis dan Judul	Metode	Kesimpulan	Saran
2023	Penulis: Muhammad Rinandra et.all. Judul : Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)	Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dan tinjauan literatur untuk mengumpulkan data. Data dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku manajemen dan jurnal ilmiah yang terkait dengan topik artikel.	Manajemen talenta memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen Talenta yang efektif dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih besar. Pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.	Manajemen Talenta, pengembangan karir dan pengembangan talenta sama-sama memiliki pengaruh yang positif.
2024	Penulis : Wenny Desty Febrian et. all. Judul : Strategi Manajemen Talent untuk Peningkatan Kinerja dan retensi Karyawan	Metode penelitian yang digunakan metode studi literatur untuk melakukan Analisa dan sistesi informasi atas temuan terkini yang berkaitan dengan manajemen talenta,	Strategi Manajemen talenta sangat penting dalam menghadapi setiap perubahan teknologi dan perkembangan dinamika pasar yang cepat. Suatu organisasi Perusahaan perlu merancang strategi pengelolaan talenta yang berkelanjutan dan memiliki budaya kerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan Perusahaan yang memiliki kemampuan melakukan inovasi dan transformasi dalam pengelolaan talentanya akan memiliki kekuatan dalam menghadapi perubahan	Organisasi supaya fokus pada pengembangan budaya, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta terus-menerus mengukur dan mengevaluasi efektivitas strategi manajemen talenta, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi dan inovasi digital.

Berdasarkan hasil literatur diatas menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan retensi karyawan milenial. Strategi Manajemen Talenta yang tepat dapat mempengaruhi peningkatan retensi karyawan milenial.

Dalam konteks retensi karyawan, strategi manajemen talenta yang efektif dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan dengan talenta terbaik dan loyal untuk jangka waktu yang lama, sehingga meminimalisir biaya-biaya pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang tren dan fokus studi dalam literatur terkait peran manajemen talenta dalam meningkatkan retensi karyawan milenial. Dengan menganalisis 500 jurnal dan penelitian, disertai dengan menggunakan metode bibliometrik dan analisis data, penelitian ini berhasil mengidentifikasi perubahan dalam jumlah

publikasi sepanjang waktu serta keterkaitan antara kata kunci yang dominan dalam literatur tersebut. Temuan menunjukkan adanya minat yang konsisten terhadap topik ini, meskipun terdapat fluktuasi dalam jumlah publikasi dari tahun ke tahun.

Analisis bibliometrik menyoroti pentingnya topik seperti manajemen bakat, retensi karyawan, dan karakteristik milenial dalam diskusi literatur. Temuan ini menegaskan fokus utama dalam literatur terkait manajemen talenta, yang terutama berpusat pada pengembangan bakat, daya tarik, dan retensi karyawan milenial. Selain itu, identifikasi penulis dan jurnal utama memberikan wawasan tentang siapa yang memimpin dalam bidang ini dan di mana penelitian tersebut banyak dipublikasikan.

Secara umum, penelitian ini tidak hanya menyajikan gambaran yang jelas tentang tren dalam literatur terkait, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih baik tentang struktur dan dinamika penelitian dalam topik ini. Temuan ini dapat menjadi landasan yang kuat untuk penelitian lanjutan dan pengembangan praktik manajemen yang lebih efektif dalam mempertahankan karyawan milenial di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimbola, S. O. (2020). *Impact of Talent Management on Retention of Millenials in the IT Sector Case Study of Google Ireland*. National College of Ireland.
- Alsop, Ron. (2008). *The trophy kids grow up: How the millennial generation is shaking up the workplace*. John Wiley & Sons.
- Ahmad Rusdiana, Mei 2024, *Pemantik Generasi Milenial : Pentingnya Manajemen Talenta Muda Indonesia*, Kompasiana, Published 22 Mei 2024.
- Ahmad Fauzy dkk. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit CV. Pena Persada. Jawa Tengah.
- Ahmad Rifai et. al. (2018). *Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta di Organisasi Pemerintahan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7 No. 2. 366-378.
- Ariwan K. Perdana. (2019). *Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital*. *Jurnal Studi Pemuda*. Vol. 8 No. 1. 75-80.
- Becker, K. (2021). *Triangulation in Research*. *Academia Letters*, May 2021, 1–4. <https://doi.org/10.20935/AL189>.
- Deery, M. (2008). *Talent management, work-life balance and retention strategies*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 792–806. <https://doi.org/10.1108/09596110810897619>.
- Faustina Anjani Dewanto. et. al. (2022). *Psychological Capital dan Career Commitment pada Karyawan Milenial Kantor Pusat Bank BRI*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 11. No. 2. 137 – 148.
- Fahreza, Sayadi; Kartika, Lindawati; Sayekti, Andita. *Analisis Faktor Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, [S.l.], v. 19, n. 1, p. 56-70, may 2019. ISSN 2502-3713. Available at: [//journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/1985](http://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/1985). Date accessed: 02 june 2024. doi: <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i1.1985>.
- Hayat, K., Aslam, M. A., Kiran, A., & Bilal, K. (2022). *Rethinking Talent Retention from Millennials' Viewpoint: A Review on Today's Talent Needs*. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 10(1), 304–314. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2022.1001.0198>
- Haudi dkk. (2021). *Pangantar Manajemen Talenta*. Penerbit Insan Cendekia Mandiri.
- Hanum Aula Rahmawati. (2019). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Jinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan pada PD. Bank Daerah Lamongan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 7 No. 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. 419-429.
- Hershatter, A., & Epstein, M. (2010). *Millennials and the World of Work: An Organization and Management Perspective*. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 211–223. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9160-y>

- Indria Handoko. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Milenial Pada Saat Pandemi Covid-19 : Kasus Pada Sebuah Perusahaan BUMN di Indonesia *Journal Of Business And Banking*. Article in *Journal Of Business And Banking* Vol.11 No.1. 48-71.
- Jaannatul Firdausi & M. Farid. Wadji (2024), Pengaruh Talent Mangement dan Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi syariah* Vol. 7 No.1 Januari 2024. 1080-1092
- Laine, I. (2017). *Millennials at work-insights into flexible work and work-life balance as perceived by millennials: examining the perceived influence of flexible work on the work-life balance of millennials* [Thesis]. Aalto University School.
- Murti Sumarni. (2018). Dampak *Talent Management* Terhadap *Employee Retention* Pada *Millenials Workforce*. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika* Vol.15 No.1. 1 – 10.
- Muhammad Al Rinandra et.al. (2023). Analisa Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Vol. 4 No.6. 753 – 767.
- Narayanan, A. (2019). Talent Management and Employee Retention: An Integrative Research Framework. *Human Resource Development Review*, 18(2), 228–247. <https://doi.org/10.1177/1534484318812159>.
- Ngotngamwong, R. (2020). A study of millennial job satisfaction and retention. *Human Behavior, Development and Society*, 21(3), 47–58. https://www.researchgate.net/publication/344270585_A_Study_of_Millennial_Job_Satisfaction_and_Retention.
- Nur Ahdianita, F. C., & Setyaningrum, R. P. (2024). The Effect of Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Satisfaction of Millennial Employees. *Action Research Literate*, 8(2). <https://doi.org/10.46799/ar.v8i2.237>.
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185–199. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (11th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Quantitative, Qualitative, and R&D Research Methods*. CV Alfabeta.
- Sutopo, H. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. UNS Press.
- Tri Siwi Agustina et.al. (2022). Employee Retention of The Millenial Generation (Research on Manpower BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Raya Branch). *Jurnal Media Trend*. Vol 17. No. 1. 8 – 16.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Wenny Desty Febrian et. al. (2024). Strategi Manajemen *Talent* Untuk Peningkatan Kinerja Dan Retensi Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*. Vol 2. No. 7. 4069-4077.
- Yani, N. W. M. N., & Saputra, I. G. N. W. H. (2023). Retensi karyawan generasi Y dan Z: pentingnya manajemen talenta dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(4), 807–820. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n4.p807-820>
- Younas, M., & Bari, M. W. (2020). The relationship between talent management practices and retention of generation ‘Y’ employees: mediating role of competency development. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 1330–1353. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748510>
- Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *JOURNAL OF SCIENTIFIC COMMUNICATION (JSC)*, 1(1). <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>.