

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan penjelasan mengenai manajemen talenta, stress karyawan, dan Retensi karyawan yang di himpun dari berbagai ahli yang diambil dari referensi-referensi yang berkaitan dengan tema judul yang penulis ambil.

2.1.1 Manajemen Talenta

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Talenta

Apabila di artikan secara harfiah, talenta merupakan suatu kemampuan yang di miliki oleh seseorang. Manajemen talenta merupakan suatu pembeda antara organisasi yang satu serta lainnya dalam hal keunggulan yang kompetitif (Darmin dan Afifah, 2011). Keduanya juga berpendapat bahwa manajemen talenta ialah suatu proses untuk memastikan bahwa posisi-posisi dalam perusahaan sudah diisi dan terisi oleh SDM yang unggul.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen talenta merupakan serangkaian proses dimulai dari rekrutmen pegawai hingga mempertahankan pegawai yang memiliki kemampuan yang mumpuni.

Dari pendapat yang sudah dipaparkan, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengertian manajemen talenta adalah suatu proses pencairan karyawan, penyeleksian, penempatan serta mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Talenta

Setelah memahami mengenai pengertian manajemen talenta yang dipaparkan oleh beberapa ahli yang diambil oleh penulis, berikut adalah tujuan manajemen talenta (Octavia, 2018):

1. Untuk melakukan identifikasi, seleksi, pengembangan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan dan bersinergi dalam perusahaan karena akan membawa dampak baik bagi kemajuan perusahaan kedepannya
2. Untuk mengembangkan serta mengidentifikasi karyawan yang berkompeten untuk memegang kunci kendali dalam perusahaan.
3. Untuk melakukan klasifikasi dan investasi terhadap karyawan yang memegang andil besar dalam perusahaan.

Sehingga dapat penulis simpulkan bahwasanya tujuan dari penerapan atau adanya manajemen talenta adalah untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta atau berkemampuan baik serta berperan untuk kemajuan perusahaan.

2.1.1.3 Proses Manajemen Talenta

Setelah mengetahui mengenai pengertian dan tujuan dari manajemen talenta, berikut adalah proses manajemen talenta (Octavia, 2018):

1. *Strategic*, merupakan keselarasan antara sistem manajemen talenta dengan visi yang dimiliki perusahaan.
2. *Operational*, merupakan efektifitas dan integrasi antara area dan sistem praktik manajemen talenta.
3. *Customer*, merupakan ekspektasi stakeholder terhadap design, strategi dan kriteria sukses dari manajemen talenta.
4. *Financial*, merupakan kontribusi dari area praktik manajemen talenta untuk strategi outcomes seperti market share, waktu pasar, ekspansi pasar dan profitabilitas bottom-line.

2.1.1.4 Manfaat Manajemen Talenta

Menurut (Darmin dan Afifah, 2020), berikut adalah beberapa manfaat yang didapat dari pelaksanaan manajemen talenta yaitu:

1. Tersedianya terus-menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing. Sebab pelaksanaan program yang berhasil akan membantu perusahaan untuk menjawab tantangan bisnis yang memasuki wilayah pasar yang baru dan bergerak maju mengungguli competitor.
2. Mampu untuk mengembangkan reputasi public untuk menjadi tempat kerja yang bagus serta memupuk loyalitas para karyawan yang telah bekerja di dalam perusahaan.

2.1.1.5 Karakteristik Manajemen Talenta

Menurut (Darmin dan Afifah, 2020) ada beberapa karakteristik manajemen talenta yang perlu diketahui yaitu:

1. Memiliki pola pikir pengembangan yaitu berupa pola pikir yang dimiliki oleh perusahaan dengan mengutamakan pengembangan pribadi-pribadi pegawai yang dimiliki.
2. Mengimplementasikan budaya kinerja yaitu berupa situasi ketika perusahaan berusaha untuk menemukan indikator kinerja setiap posisi, menjadikannya sebagai dasar untuk menilai keberhasilan seseorang serta sebagai alat ukur dalam memberikan kompensasi untuk pegawai.
3. Memiliki puncak eksekutif yaitu perusahaan yang berhasil mengelola program manajemen talenta selalu memiliki eksekutif puncak atau pemimpin senior yang menjadi pendukung utama pengembangan pegawai-pegawai yang memiliki potensi. Pemimpin senior terdiri dari *general manager* atau (GM) yang mempunyai tugas untuk melakukan pembimbingan, Pendidikan, serta pemberdayaan kepada pegawai-pegawai yang dianggap sebagai calon pemimpin masa depan.
4. Menerapkan *Good HR information system* yaitu sebagai suatu perusahaan dapat dikatakan baik jika adanya infrastruktur, investasi, serta sistem informasi SDM yang akurat. Informasi SDM yang akurat dan terus diperbaharui oleh HRD dan pemimpin.

2.1.1.5 Kerangka Kerja Manajemen Talenta

Menurut (Darmin dan Afifah, 2020) ada beberapa komponen kunci dalam kerangka kerja manajemen talenta yaitu:

1. Proses perekrutan dan seleksi: hal ini terkait dengan bagaimana perusahaan mengidentifikasi keterampilan, perilaku, potensi, komitmen, karakter, dan unsur talenta yang diperlukan untuk mengisi posisi penting dalam sebuah perusahaan serta memulai untuk mencari kandidat.
2. Proses orientasi: hal ini berkaitan dengan cara merancang program untuk menyambut talenta baru dalam organisasi melalui orientasi formal dan program *on-boarding* informal untuk mendukung karyawan agar segera produktif.
3. Proses Manajemen kinerja: terkait mengenai bagaimana organisasi mengelola kinerja secara konsisten di seluruh level perusahaan untuk memaksimalkan kontribusi dan produktivitas karyawan dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.
4. Proses pengakuan: hal ini terkait dengan cara perusahaan mengenali dan memanfaatkan insentif dan imbalan untuk menghargai talenta, menjaga motivasi sesuai perbedaan preferensi individual karyawan.
5. Proses Pendidikan dan pelatihan: hal ini terkait dengan cara perusahaan mengembangkan karyawan dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka agar memenuhi prioritas bisnis saat ini dan masa yang akan datang. Hal ini juga

mencakup tentang cara perusahaan berinvestasi dalam program-program pengembangan yang merespons kebutuhan karier karyawan dan memaksimalkan potensi para karyawan.

6. Proses pengembangan kaderisasi: hal ini terkait dengan cara perusahaan mengembangkan cara strategis untuk meminimalkan gangguan yang dihasilkan dari kosongnya posisi penting serta memiliki dampak tinggi baik naik turunnya kinerja organisasi.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki berbagai macam karakter, sifat, latar belakang, Pendidikan dan lainnya. Berbaur dan harus bekerjasama dalam tim terkadang menjadi pemicu karyawan mengalami stress karena tidak jarang mengalami gesekan emosional antar rekan kerja bahkan dengan atasan Seperti halnya yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2010) stress kerja pada karyawan akan memengaruhi prestasi kerja, dedikasi serta kecintaan karyawan pada pekerjaannya yang sudah di berikan. Perusahaan harus menyingkirkan sikap-sikap negative yang ada dan menghindarinya sedini mungkin. Dalam bukunya, sikap-sikap karyawan ada kepuasan kerja, stress, dan frustasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan lainnya.

Stres kerja adalah reaksi psikologis dari seorang karyawan terhadap aspek yang dirasanya berbahaya dan merugikan (Wibowo, Riana, dan Putra, 2015).

Stres karyawan merupakan kegelisahan dan kecemasan yang muncul dari dalam diri karyawan karena tuntutan pekerjaan yang melebihi dari kapasitas dirinya sendiri (Ripaldi 2017). Stres stress kerja adalah ketegangan yang dialami oleh karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (Dewi, Bagia, dan Susila, 2018).

Stress kerja adalah stress kerja merupakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang menyerang karyawan sehingga memberikan dampak pada perilaku dan kinerja karyawan (Bhastary, 2020).

Stress kerja adalah suatu ketidakseimbangan diri dan jiwa serta realitas kehidupan setiap hari yang tidak dapat dihindari perubahan yang memerlukan penyesuaian. Stress dapat menjadi perubahan yang positif dan negative. Perubahan positif dapat menimbulkan stress seperti kenaikan jabatan dalam perusahaan, pernikahan maupun jatuh cinta. Sementara itu, perubahan negative yang dapat menimbulkan stress seperti cedera, sakit, kematian serta putus cinta (Budiarti, Wahab, dan Sudarso, 2018).

Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa stress karyawan ialah suatu reaksi psikologis dari karyawan terhadap pekerjaannya dan aspek lainnya karena adanya perasaan tidak nyaman yang disebabkan adanya ketidakmampuan menahan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

2.1.2.2 Kategori Stres

Menurut (Budiarti, Wahab, dan Sudarso, 2018).

Penyebab stress dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Stress fisik, stress ini dapat disebabkan oleh suhu maupun temperature yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, sirkulasi udara yang tidak baik, suara yang amat bising, serta sinar yang terlalu terang.
2. Stress kimiawi, dapat disebabkan karena asam-basa yang kuat, obat-obatan, dan zat beracun
3. Stress mikrobiologik, hal ini bisa disebabkan oleh virus, bakteri, maupun parasite.
4. Stress fisiologik, hal ini bisa disebabkan karena adanya gangguan struktur, fungsi jaringan, atau sistemik sehingga menimbulkan fungsi tubuh yang tidak normal.
5. Stress proses pertumbuhan dan perkembangan, hal ini disebabkan oleh gangguan pertumbuhan dan perkembangan pada masa bayi hingga tua.
6. Stress psikis/emosional, hal ini disebabkan oleh gangguan hubungan interpersonal, budaya, sosila, dan keagamaan.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Setelah mengetahui indikator stress karyawan, ada indikator stress karyawan yaitu (Hasibuan, 2010):

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau rekan kerja

5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga

Selain itu, ada juga indikator stress kerja menurut Ahmad, Tewal, dan Taroreh 2020, sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

2.1.2.4 Faktor Stres Kerja

Menurut (Hasibuan,2010) ada beberapa factor-faktor yang menjadi penyebab stress yaitu:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga

2.1.2.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut (Hasibuan,2010) untuk mengatasi stress kerja dapat dilakukan dengan metode pendekatan kejiwaan dan konseling. Konseling, merupakan pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan dengan

tujuan membantu karyawan agar dapat mengatasi masalah dengan lebih baik. Berikut adalah fungsi konseling:

1. Pemberi nasihat yaitu dengan mengarahkan karyawan dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan
2. Penentraman hati yaitu dengan meyakinkan karyawan bahwa ia mampu untuk mengerjakan tugas-tugasnya asalkan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh
3. Komunikasi yaitu melakukan komunikasi dua arah secara formal dan informal yang harus ditanggapi oleh manajer secara positif dan diberikan penjelasan seperlunya
4. Pengenduran ketegangan emosiional yaitu dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan masalah yang dihadapi secara lugas dan tidak diinterupsi sampai karyawan tersebut selesai mengemukakannya.
5. Penjernihan pemikiran yaitu pembahasan masalah secara serius dengan orang lain, membantu seseorang untuk berpikir secara realistis dan objektif mengatasi masalahnya.

2.1.3 Retensi Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan ialah usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar tetap loyal pada perusahaan (Putri dan Arwiyah, 2019).

Retensi karyawan adalah jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berkaitan dalam kurun waktu tertentu yang erat kaitannya dengan meminimalisir adanya karyawan yang kurang berkompeten (Pratiwi, Komariah, dan Jhoansyah, 2020).

Sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa retensi karyawan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten serta meminimalisir karyawan yang kurang berkompeten agar karyawan dapat loyal kepada perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Retensi Karyawan

Setelah mengetahui pengertian retensi karyawan, berikut faktor retensi karyawan yaitu (Putri dan Arwiyah, 2019):

1. Peluang karir
2. Rancangan Tugas dan Pekerjaan
3. Hubungan Kerja

2.1.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Ridha Choirun Nisa, Endang Siti Astuti, Arik Prasetya (2016)	Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pln (Persero)	Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus terus menerapkan manajemen talenta.	Persamaan: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu manajemen talenta Perbedaan: Penelitian dilakukan ditempat yang berbeda. Serta adanya

		Distribusi Jawa Timur, Surabaya) Metode: Kuantitatif Sampel: 169 responden		variable independent dan dependen yang berbeda.
2.	Alpen Ripaldi, Marnis, Restu (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship behavior terhadap stress kerja dan retensi karyawan di PT. Multi Auto Intrawahana, Pekanbaru Metode: <i>total sampling</i> Sampel: 53 responden	Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap stress kerja dan retensi karyawan namun tidak adanya pengaruh signifikan dari organizational citizenship behavior terhadap stress kerja dan retensi karyawan.	Persamaan: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu stress kerja dan retensi karyawan. Perbedaan: Penelitian dilakukan ditempat yang berbeda. Dan, adanya variable berbeda.
3	Kadek Dimas Pramarta dan I Gusti Salit Ketut Netra	Pengaruh Manajemen Bakat Dalam Mempertahankan Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Metode: Asosiatif Sample: 55 responden	Manajemen bakat berpengaruh positif dalam mempertahankan karyawan. Komitmen yang berpengaruh positif dapat mempertahankan karyawan.	Penelitian ini menggunakan variable yang sama yaitu Manajemen bakat dan mempertahankan karyawan (retensi karyawan). Perbedaan: Adanya perbedaan lokasi dan waktu penelitian serta variable yang digunakan.

4	Yohanes Ronaldo Ngazo dan Honorata Ratnawati	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Kharisma Asia Makmur</p> <p>Metode: Regresi linear berganda</p> <p>Sample: 55 responden</p>	<p>Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT Kharisma Asia. Lalu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.</p>	<p>Persamaan: Penelitian ini menggunakan variable yang sama yaitu retensi karyawan.</p> <p>Perbedaan: Adanya perbedaan waktu serta lokasi penelitian serta perbedaan variable pada X1 dan X2.</p>
5	Halimatus Sa'diyah, S Anugrahini Irawati, dan Faidal	<p>Pengaruh <i>Employee Retention</i> Dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur</p> <p>Metode: Regresi linear berganda</p> <p>Sample: 140 responden</p>	<p><i>Employee retention</i> dan <i>turnover intention</i> berpengaruh secara simultan dengan kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan: adanya persamaan pada variable yaitu retensi karyawan.</p> <p>Perbedaan: adanya perbedaan pada waktu dan lokasi penelitian serta pada variable yaitu <i>turnover retention</i> serta kepuasan kerja.</p>
6	José Manuel Montero Guerra, Ignacio Danvila-del-Valle, dan Mariano Méndez Suárez	<p><i>The Impact of Digital Transformation on Talent Management</i></p> <p>Metode: Digital Readiness Assessment Maturity Model (DREAMY)</p> <p>Sample: 314 responden</p>	<p>Digital tranformation has a significant effect on talent management.</p>	<p>Persamaan: Adanya persamaan pada variable yaitu "<i>talent man"gement</i>" atau manajemen talenta.</p> <p>Perbedaan: Adanya perbedaan pada waktu serta lokasi penelitian dan variable yang digunakan yaitu "<i>digital transformation</i>".</p>

7	Masri Nadine El dan Suliman Abubakr	<p><i>Talent Management, Employee Recognition and Performance in The Research Institutions</i></p> <p>Metode:</p> <p>Sample: 180 responden</p>	Talent management and employee recognition can significantly affect the level of employee performance, as well contributing to the organizational success and positioning	<p>Persamaan:</p> <p>Adanya persamaan pada variable yang digunakan yaitu manajemen talenta.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Adanya perbedaan pada waktu serta lokasi penelitian dan variable yang diteliti yaitu pada <i>employee recognition</i> dan <i>performance</i>.</p>
8	Judith Ambrosius	<p><i>Strategic Talent Management in Emerging Markets and Its Impact on Employee Retention: Evidence from Brazilian MNCs</i></p> <p>Metode: Regresi linear berganda</p> <p>Sample: 61 responden</p>	Talent management has a significant impact in emerging markets on employee retention.	<p>Persamaan: Adanya persamaan pada variable manajemen talenta dan retensi pada karyawan.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Adanya perbedaan pada waktu dan lokasi penelitian serta pada variable yang diambil yaitu <i>emerging markets</i>.</p>
9	Rudolf Siegel, Cornelius J. Konig, dan Veronika Lazar	<p><i>The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis</i></p> <p>Metode: Analisis moderating</p> <p>Sample: 70 responden</p>		<p>Persamaan:</p> <p>Adanya persamaan pada variable yang digunakan yaitu stress karyawan.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Adanya perbedaan pada waktu dan lokasi penelitian serta pada variable yang diambil yaitu <i>electronic monitoring, employee's job satisfaction, performance, and counterproductive work behavior</i>.</p>

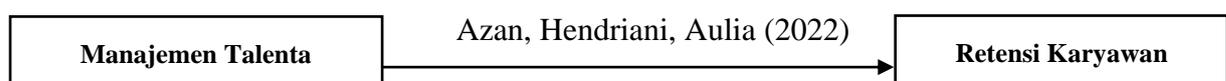
10	Sindu Padmanabhan	<i>The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees</i> Metode: Sample: 65 responden	Work locus of control and workplace stress was found positively correlated; work locus of control and job satisfaction were found negatively correlated; workplace stress and job satisfaction were negatively correlated.	Persamaan: Perbedaan: Adanya perbedaan pada waktu dan lokasi penelitian serta pada variable yang diambil yaitu <i>locus of control on workplace</i> dan <i>job satisfaction</i> .
----	-------------------	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan hubungan antar variable, hal ini selaras dengan pernyataan menurut Sugiyono dan Setiyawami 2022;449 yaitu kerangka berpikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga dapat diteliti dan menunjukkan keterkaitan antar variable.

2.2.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh (Azan, Hendriani,) diketahui bahwa variable manajemen talenta berpengaruh secara signifikan terhadap variable retensi karyawan. Hal ini, menunjukkan bahwa dengan diterapkannya kebijakan manajemen talenta yang efektif, maka akan mendorong sikap karyawan untuk terus bertahan dan bersikap loyal terhadap BPJS Kesehatan. Sehingga, semakin baik penerapan manajemen talenta, maka akan semakin tinggi pula tingkat retensi karyawannya

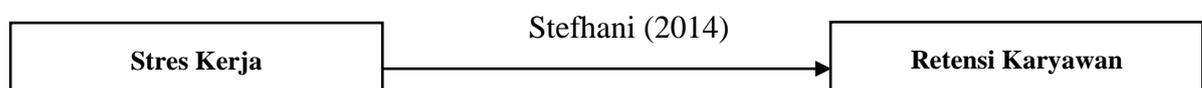


Gambar 2.1
Keterkaitan Manajemen Talenta Terhadap Retensi Karyawan

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan

pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan terhadap retensi karyawan tidak berpengaruh secara signifikan, dan setelah metode trimming dilakukan variabel stres kerja dihilangkan, menurut hasil kuesioner para karyawan cenderung mengalami stres kerja. Hal itu terbukti dengan adanya hasil meanyang rendah. Hasil meanyang rendah menunjukkan bahwa pada masa yang akan datang belum tentu variabel stres kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dan retensi karyawan. Hasil kuesioner penilaian karyawan mengenai variabel stres kerja yang ada di perusahaan dinilai “Cukup Baik” dan jawaban responden cenderung seragam. Hal ini berarti bahwa para karyawan

mengalami stres yang cukup mengganggu proses mereka dalam bekerja sehingga tingkat stres mereka perlu diminimalkan. Berdasarkan hasil kuesioner, skor rendah ada pada indikator work overload. Hal itu disebabkan tingkat turnover rate di Ford Jakarta Pusat terbilang cukup tinggi. Hal tersebut dikatakan pada bagian pendahuluan bahwa tingkat turnover tiap tahun makin bertambah. Karena adanya turnover tersebut, secara otomatis, kekosongan jabatan untuk beberapa saat sering kali terjadi.

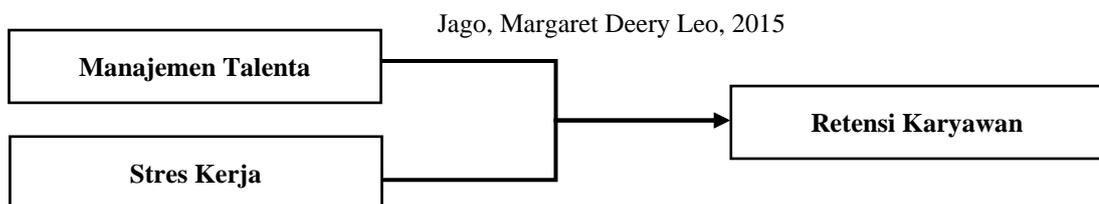


Gambar 2.2
Keterkaitan Stress Kerja Terhadap Retensi Karyawan

2.2.3 Pengaruh Manajemen Talenta dan Stress Kerja Terhadap Manajemen Talenta

The review conducted of the more recent literature in the field of employee retention and talent management confirmed that the issues identified in earlier as being the key drivers of staff retention remain important. However, the importance of managing WLB has been identified as essential to retaining staff, especially the more talented in the future. Talent Management basically focuses on the company's ability to find and obtain human resources who will be ready when placed in important positions, especially when there is a vacancy. Talent management can have a positive impact on employee retention because the better the procedures are carried out, the less or lower the employee retention will be. Therefore, companies must also be able to manage their employees, especially in

terms of balance in life so that stress at work can be detected as early as possible and resolved as soon as possible.

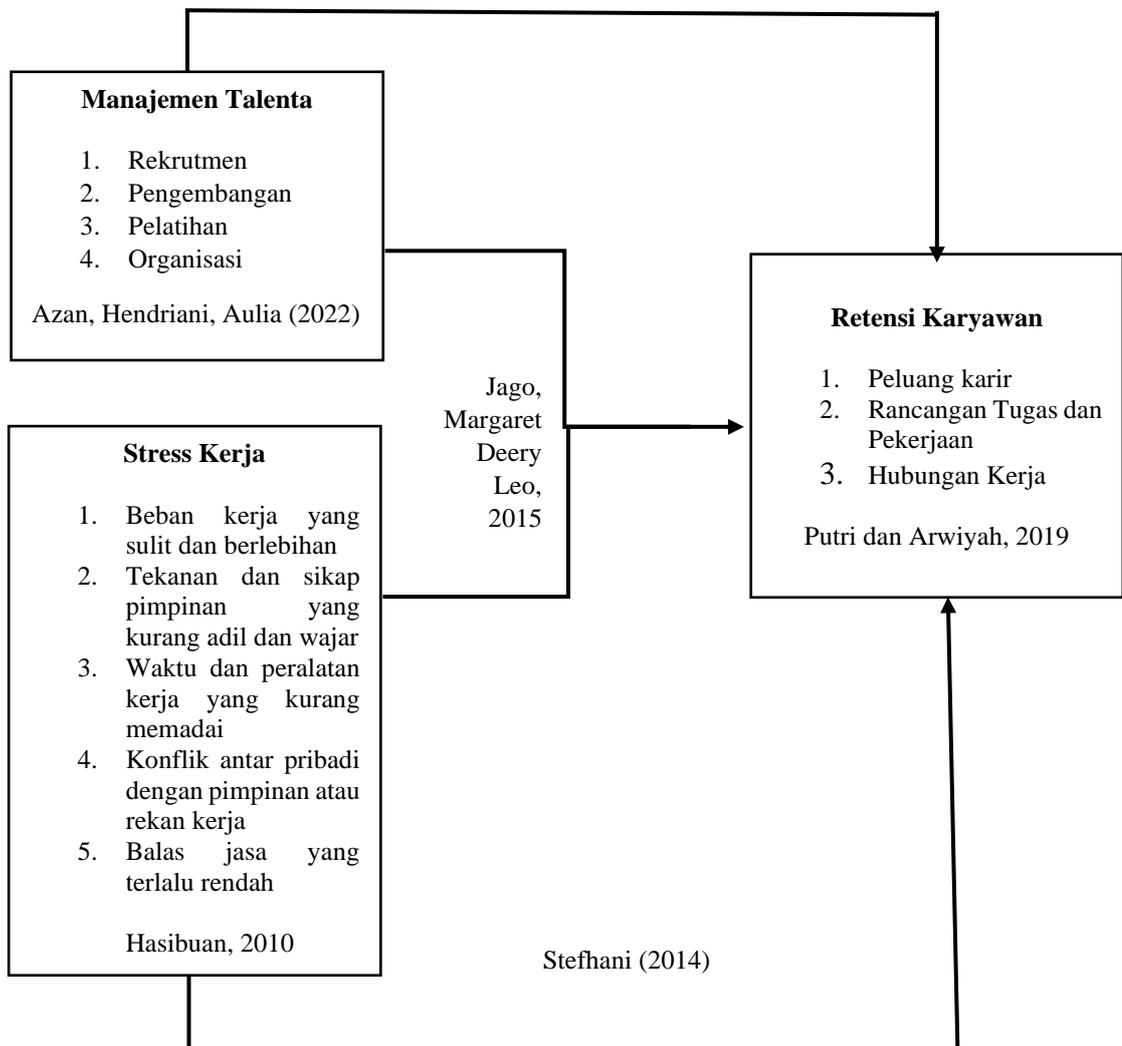


Gambar 2.3
Keterkaitan Manajemen Talenta dan Stress Kerja Terhadap Retensi Karyawan

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Manajemen Talenta dan Stress Kerja Terhadap Retensi Karyawan.

Azan, Hendriani, Aulia (2022)



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

H1: Diduga manajemen talenta berpengaruh secara parsial terhadap retensi karyawan.

H2: Diduga stress kerja berpengaruh secara parsial dengan retensi karyawan.

H3: Diduga manajemen talenta berpengaruh dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan.