JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 5 No 1 Mei 2025 pp 204-210
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

STRATEGI MANAJEMEN TALENTA UNTUK MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN GENERASI MILENIAL DAN Z

Yetti Kuniawaty [1], Teguh Iman Santoso [2], Titin Supini [3], Munawaroh [4]
[1] Universitas Bina Bangsa
JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten
[2] Universitas Bina Bangsa
JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten
[3] Universitas Bina Bangsa
JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten
[4] Universitas Bina Bangsa
JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten

ARTICLE INFO

Article history:
Received 12 Februari 2025
Received in revised form 13 Maret 2025
Accepted 14 Mei 2025
Available online 20 Mei 2025

Keywords:
Talent Management,
Employee Retention,
Millennial Generation and Z.

** korespondensi : yettikurniawaty7@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i1.887

ABSTRACT

Talent management strategies have become a key focus for organizations in facing employee retention challenges, especially in millennials and Gen Z who have unique characteristics and different work needs compared to previous generations. This study aims to explore effective talent management strategies to increase employee retention in the two generations through a literature review approach. Data is taken from various academic studies, industry reports, and relevant journal articles in the last 10 years. The results of the study show that strategies that emphasize work flexibility, structured career development, inclusive organizational culture, and the use of digital technology in human resource management have a significant influence on employee retention. In addition, employee involvement in strategic decision-making is also a key factor in increasing the loyalty of millennials and Generation Z. This research providesKeywords: enterprise resource planning, supply chain management, system implementation, company performance improvement, systematic literature review.

Abstrak

Strategi manajemen talenta telah menjadi fokus utama bagi organisasi dalam menghadapi tantangan retensi karyawan, terutama pada generasi milenial dan Z yang memiliki karakteristik unik dan kebutuhan kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen talenta yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan pada dua generasi tersebut melalui pendekatan literatur review. Data diambil dari berbagai studi akademik, laporan industri, dan artikel jurnal yang relevan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi yang

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

menekankan fleksibilitas kerja, pengembangan karier yang terstruktur, budaya organisasi yang inklusif, serta penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan loyalitas generasi milenial dan Z. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi para praktisi untuk mengadopsi pendekatan manajemen talenta yang personalisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan berkelanjutan.

Kata kunci: Manajemen Talenta, Retensi Karyawan, Generasi Milenial dan Z

1. PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang, organisasi menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan, terutama dari Generasi Milenial dan Z. Kedua generasi ini membawa karakteristik, nilai, dan harapan yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, sehingga memerlukan pendekatan manajemen yang adaptif dan strategis.

Manajemen talenta telah menjadi salah satu elemen penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Strategi manajemen talenta yang efektif tidak hanya membantu perusahaan menarik talenta terbaik, tetapi juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan tingkat retensi karyawan. Dengan tingkat persaingan yang semakin ketat di dunia kerja, perusahaan perlu memahami bagaimana mengelola dan memotivasi karyawan Milenial dan Z agar tetap produktif dan setia pada organisasi. Dengan mempertahankan karyawan terbaik maka perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi [1]. Keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya bergantung pada penciptaan inovasi dan strategi pemasaran yang efektif, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan retensi karyawan berbakat [2]. Istilah Retensi karyawan merupakan suatu istilah yang digunakan dalam manajemen bisnis yang menggambarkan upaya suatu perusahaan dalam mempertahankan karyawannya saat ini [3].

Retensi karyawan yang tidak dilakukan dengan baik dalam sebuah perusahaan akan berakibat pada tingginya angka turnover. Dan kerugian perusahaan tidak dapat dielakkan lagi ketika angka turnover sangat tinggi karena akan berdampak pula terhadap penambahan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, turunnya kinerja unit tertentu, dan juga hilangnya modal pengetahuan dan keterampilan yang telah diberikan Perusahaan [4].

Generasi millenial sangat erat kaitannya dengan Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Generasi ke empat. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Banyak pihak yang belum menyadari akan adanya perubahan tersebut terutama di kalangan pendidik, padahal semua itu adalah tantangan generasi muda atau generasi millenial saat ini. Apalagi di masa-masa sekarang generasi milenial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era revolusi Digital [5].

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji strategi manajemen talenta yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan retensi karyawan dari Generasi Milenial dan Z. Dengan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas mereka, diharapkan organisasi dapat mengadopsi pendekatan yang lebih relevan dan berorientasi pada kebutuhan generasi masa kini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah proses strategis untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan mengelola karyawan yang memiliki keterampilan, potensi, dan kinerja tinggi agar dapat memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Konsep ini mencakup upaya untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat di posisi yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan bisnis.

Menurut [1] Manajemen talenta adalah sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat. Dengan kata lain, talent management bukan hanya sekedar proses tunggal atau bagaimana program pengembangan berjalan, melainkan mencakup serangkaian proses. Manajemen talenta merupakan proses yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Manajemen talenta meliputi identifikasi, pengembangan, pemeliharaan, dan penempatan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

karyawan yang tepat pada posisi yang tepat. Selain itu, pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Perusahaan perlu terus meningkatkan kinerjanya dengan sumber daya manusia terampil yang memiliki penguasaan pengetahuan yang tinggi di tengah persaingan global yang semakin ketat [6] .

Manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan [7], selanjutnya [7] menambahkan mengenai manajemen talenta sebagai berikut; "Talent adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihannya, talent juga dapat diartikan karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan".

Manajemen talenta merupakan sekumpulan aktivitas yang terintegrasi dalam sistem mengelola karyawan dengan komponen yang meliputi menarik talenta, mengembangkan talenta melalui manajemen talenta, pembelajaran dan mempertahankan talenta, bahwa terdapat tiga dimensi dalam manajemen talenta sebagai alat pengukuran yang meliputi Talent Attraction adalah suatu yang harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang transparan dari keseluruhan hasil dan pengembangan konsistensi organisasi, Talent Development dengan manfaat dalam meningkatkan output atas apa yang telah dipelajari, dan yang terakhir adalah Talent Retention yang merupakan perhatian utama dari perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompetitif [8].

2.2. Retensi karyawan

Secara luas retensi karyawan yaitu seberapa banyak karyawan sebuah perusahaan tetap berada di perusahaan tersebut dalam suatu jangka waktu tertentu, serta proses fisik menjaga sumber daya manusia dalam suatu organisasi karena merupakan salah satu dasar utama yang diperlukan bagi keberhasilan organisasi [9].

Menurut [1] Employee Retention diartikan sebagai upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi bagi kemajuan perusahaan agar memberikan loyalitasnya kepada perusahaan.

Retensi karyawan adalah strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dengan mempertahankan karyawan kompeten sesuai kebutuhan bisnis. Tujuannya adalah mencegah karyawan berpengalaman keluar, yang dapat merugikan daya saing organisasi. Implementasi strategi retensi bisa rumit karena faktor eksternal seperti persaingan perekrutan [10].

Suatu perusahaan memiliki peluang yang cukup tinggi untuk tumbuh dan mencapai tujuan jangka panjangnya apabila memiliki retensi karyawan yang baik. Kapasitas organisasi untuk mempertahankan tenaga kerjanya disebut sebagai retensi karyawan. Retensi karyawan merupakan suatu metode atau upaya mendorong karyawan agar tetap bertahan dalam suatu organisasi untuk waktu yang lama [3].

2.3. Generasi melenial dan Z

Generasi Milenial dan Generasi Z adalah dua kelompok generasi yang memiliki karakteristik, nilai, dan pola pikir yang berbeda, meskipun sering memiliki beberapa kesamaan karena tumbuh di era teknologi yang terus berkembang. Generasi milenial adalah orang yang lahir dari rasio tahun 1980-2000 dikenal juga sebagai generasi Y. Generasi milenial memiliki karakter unik berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi. Salah satu ciri utama generasi milenial ditandai dengan peningkatan penggunaan dan keakraban komunikasi, media dan teknologi digital. Generasi ini memiliki ciri kreatif dan informatif yang punya passion dan produktivitas sesuai perkembangan kemajuan teknologi [11].

Sementara itu, ada generasi Z yang lahir setelah generasi milenial mereka lahir rentang tahun 2001 sampai dengan tahun 2010. Generasi Z atau penduduk asli era digital lahir di dunia digital dengan teknologi lengkap Personal Computer (PC), ponsel, perangkat gaming dan internet. Mereka menghabiskan waktu luang untuk menjelajahi web, lebih suka tinggal di dalam ruangan dan bermain online daripada pergi keluar dan bermain di luar ruangan [11]

Menurut [12] Generasi Z memiliki Kesamaan dengan generasi Y, tapi generasi Z mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu (multi tasking) seperti: menjalankan media sosial, menggunakan ponsel, browsing menggunakan PC, dan mendengarkan musik menggunakan headset. Apapun yang dilakukan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

kebanyakan berhubungan dengan dunia maya. Sejak kecil generasi ini sudah mengenal teknologi dan akrab dengan gadget canggih yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepribadian yang mereka miliki, dan reaksi mereka terhadap lingkungan sekitarnya.

Masyarakat generasi Y sangat tertarik pada kemampuan beradaptasi, utilitas, dan kepedulian. Selain itu, para generasi Y juga sangat mengharapkan pimpinan mereka bisa menjadi tutor, bukan sekedar menjadi supervisor semata [3]. Sebaliknya, para generasi Z yang baru memulai karir, lebih cenderung termotivasi oleh mentoring, penghargaan sosial, dan umpan balik yang diberikan secara kontinu, serta kesempatan untuk bereksperimen dan mengembangkan diri [3].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah literatur review . Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis penelitian-penelitian yang relevan terkait strategi manajemen talenta dalam meningkatkan retensi karyawan generasi milenial dan Z. Literatur review dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali wawasan mendalam dari berbagai sumber akademis dan praktik bisnis yang telah ada [13]

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah literatur review. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis penelitian-penelitian yang relevan terkait manajemen talenta dalam meningkatkan retensi karyawan generasi milenial dan Z. Literatur review dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali wawasan mendalam dari berbagai sumber akademis dan praktik bisnis yang telah ada.

Topik yang diteliti adalah “Strategi Manajemen Talenta Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan Generasi Milenial Dan Z” fokus utama adalah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan generasi milenial dan Z serta strategi manajemen talenta yang efektif. Sumber literatur diambil dari jurnal-jurnal akademik dan artikel konferensi yang relevan serta database yang digunakan melalui google scholer. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah Strategi Manajemen Talenta, Retensi Karyawan, Generasi Milenial dan Gen Z.

Peneliti menentukan kriteria inklusi yaitu penelitian yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir (2014-2024) untuk memastikan relevansi dan artikel berfokus pada generasi milenial dan Z serta studi yang membahas strategi manajemen talenta dan retensi karyawan. Sedangkan kriteria eksklusi yaitu penelitian yang tidak menyediakan data empiris dan artikel yang tidak relevan dengan fokus topik.

Artikel yang relevan dianalisis menggunakan pendekatan tematik dan data disusun berdasarkan tema utama yaitu : factor-faktor retensi (Pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, kompensasi, budaya kerja) dan preferensi kerja generasi milenial dan Z serta strategi manajemen talenta yang terbukti efektif. Validasi dilakukan dengan membandingkan hasil sintesis dengan meta analisis atau studi serupa. Reabilitas dicapai dengan memastikan pencarian literatur menggunakan kriteria yang konsisten. Penyusunan hasil literatur review disusun dalam bentuk narasi yang logis dan koheren, temuan – temuan kunci, tren dan pola dari literatur akan diuraikan untuk mendukung argument dan Kesimpulan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program manajemen talenta memiliki kontribusi yang besar pada pencapaian kinerja karyawan. Manajemen talenta yang diadakan di perusahaan telah mampu memberikan bekal bagi karyawan dalam meningkatkan kemampuan bekerja untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tujuan perusahaan [1]. strategi manajemen talenta membuktikan diri sebagai pendekatan yang sangat relevan. Terdapat sejumlah strategi manajemen talenta yang diakui secara luas efektif dalam meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Strategi manajemen talenta sangat terkait dengan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Organisasi yang berhasil menerapkan strategi manajemen talenta yang efektif cenderung mencapai peningkatan kinerja karyawan [2]

Berdasarkan literatur yang telah ditinjau, penelitian ini mengidentifikasi beberapa strategi manajemen talenta yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan generasi Milenial dan Z. Pendekatan manajemen talenta yang efektif mencakup pengembangan karir yang terstruktur, karena generasi ini memiliki kebutuhan yang tinggi akan pertumbuhan dan perkembangan karir. Program pelatihan dan pengembangan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

yang relevan, mentoring, serta jalur karir yang jelas dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi seperti dalam penelitian [3] Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif signifikan antara kepuasan kerja dan manajemen talenta terhadap retensi karyawan generasi Y dan Z di Kota Denpasar. Selain itu, ditemukan juga pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi parsial antara hubungan manajemen talenta dan retensi karyawan. Organisasi tentunya harus memperhatikan strategi pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif di era kekinian utamanya dalam mengakomodasi kebutuhan pekerja generasi Y dan Z. Pengelolaan manajemen talenta yang efektif akan berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan suatu organisasi dan tentunya kedua hal tersebut akan berdampak positif pula pada retensi karyawan.

Hasil studi menunjukkan bahwa manajemen talenta yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang memadai menjadi lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, lebih tepat waktu dalam mencapai target, serta lebih mandiri dalam menjalankan pekerjaan mereka. Selain itu, organisasi yang menerapkan strategi manajemen talenta dengan baik mengalami peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan serta tingkat retensi yang lebih tinggi. Strategi ini juga mengurangi tingkat turnover dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor utama dalam retensi karyawan generasi muda. Fleksibilitas kerja, seperti kebijakan kerja dari rumah (remote work) atau jam kerja fleksibel, telah terbukti sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan keterikatan dan kepuasan kerja. Organisasi yang menerapkan fleksibilitas dalam pekerjaan mengalami peningkatan retensi karyawan serta motivasi kerja yang lebih tinggi.

Generasi Milenial dan Z juga menghargai pengakuan atas kontribusi mereka. Sistem penghargaan yang adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memiliki dampak signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan organisasi. Penghargaan ini dapat berupa insentif finansial, cuti tambahan, atau kesempatan pengembangan diri yang lebih luas.

Selain itu, generasi ini sangat akrab dengan teknologi. Perusahaan yang memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan pengalaman kerja lebih mampu mempertahankan karyawan mereka. Penggunaan platform komunikasi internal, aplikasi manajemen kinerja berbasis AI, serta alat kolaborasi digital menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan menarik bagi generasi Milenial dan Z. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi, inklusivitas, dan kolaborasi juga menjadi daya tarik bagi generasi ini. Budaya kerja yang memberikan ruang bagi kreativitas dan otonomi meningkatkan keterlibatan karyawan serta kepuasan kerja mereka. Transparansi dalam komunikasi dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa strategi manajemen talenta untuk meningkatkan retensi karyawan generasi Milenial dan Z memerlukan pendekatan yang lebih personal dan fleksibel dibandingkan generasi sebelumnya. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan teknologi dalam manajemen talenta, menerapkan kebijakan kerja fleksibel, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menarik dan mempertahankan talenta muda. Dengan menerapkan strategi ini, organisasi tidak hanya meningkatkan retensi karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Generasi Milenial dan Z memiliki preferensi kerja yang unik dan berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta pengembangan karier yang berkelanjutan. Selain itu, mereka lebih cenderung loyal kepada perusahaan yang memiliki nilai yang sejalan dengan pandangan mereka, seperti keberlanjutan, inovasi, dan tanggung jawab sosial. Lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, serta apresiatif menjadi faktor utama dalam kepuasan kerja mereka. Teknologi juga menjadi elemen penting dalam dunia kerja bagi generasi ini. Mereka tumbuh di era digital sehingga terbiasa dengan teknologi modern yang dapat meningkatkan efisiensi dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadaptasi strategi manajemen talenta yang efektif dengan mengidentifikasi dan mengembangkan individu berbakat, mempersonalisasi rencana karier, serta menyediakan penghargaan dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan generasi muda. Beberapa faktor kunci yang harus diperhatikan dalam menarik dan mempertahankan talenta generasi Milenial dan Z mencakup program pelatihan berbasis teknologi, fleksibilitas kerja, penghargaan yang

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

relevan, serta pemanfaatan teknologi digital dalam manajemen karyawan. Peningkatan employer branding juga menjadi langkah strategis untuk menarik perhatian generasi muda dan membangun citra perusahaan yang menarik bagi mereka

Saran

Untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan generasi Milenial dan Z, perusahaan harus mengimplementasikan berbagai kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan. Berikut beberapa saran yang dapat diterapkan yaitu Pelatihan dan Pengembangan KarierPerusahaan perlu menyediakan program pelatihan berbasis teknologi serta mentoring yang intensif agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan mencapai potensi penuh mereka. Selain itu, adanya jalur karier yang jelas dan peluang peningkatan profesional dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Fleksibilitas dalam BekerjaKebijakan kerja fleksibel seperti jam kerja yang lebih fleksibel, sistem kerja hybrid atau remote dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, penyediaan fasilitas yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan juga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Sistem Penghargaan yang TransparanPenghargaan yang berbasis pencapaian individu dan tim perlu diterapkan agar karyawan merasa dihargai. Perusahaan dapat memberikan bentuk penghargaan yang relevan dengan preferensi generasi muda, seperti cuti tambahan, insentif finansial, atau kesempatan untuk mengikuti program pengembangan diri.

Pemanfaatan Teknologi ModernImplementasi platform digital dalam manajemen talenta sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan keterlibatan karyawan. Penggunaan aplikasi penilaian kinerja berbasis AI, program pembelajaran online, serta alat komunikasi internal dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan efektivitas kerja. Peningkatan Employer BrandingPerusahaan harus aktif mengomunikasikan nilai-nilai yang selaras dengan generasi muda, seperti keberlanjutan, inovasi, dan inklusivitas. Media sosial dan kanal internal dapat digunakan untuk membangun citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik bagi generasi Milenial dan Z. Dengan menerapkan strategi dan kebijakan ini, perusahaan dapat menarik, mempertahankan, serta meningkatkan keterlibatan generasi Milenial dan Z dalam lingkungan kerja. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam perusahaan, tetapi juga memperkuat daya saing mereka dalam menghadapi perubahan yang cepat di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Hanum Aula Rahmawati, "Pengaruh Manajement Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. BPR Bank Daerah Lamongan," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 419–429, 2019.

[2] D. W. Febrian, K. Ansori, N. Roza, M. Syafri, Susanto, and M. F. Lubis, "Strategi Manajemen Talent Untuk Peningkatan Kinerja dan Retensi Karyawan," *Rev. Pendidik. dan Pengajaran*, vol. 7, no. 2, pp. 4069–4077, 2024.

[3] N. W. M. N. Yani and I. G. N. W. H. Saputra, "Retensi Karyawan generasi Y dan Z Pentingnya Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 11, no. 4, pp. 807–820, 2023.

[4] Agustinus Doedyk Setiyawan and Roro Kusumaningrum, "Strategi Retensi Karyawan Dalam Penurunan Angka Turnover," *Epic. J. Manajemen, Adm. Pemasar. dan Kesekretariatan*, vol. 2, no. 2, pp. 5–8, 2018, doi: 10.32486/epicheirisi.v2i2.455.

[5] S. Nafira and T. D. Sari, "Strategi Pengembangan Kualitas Sdm 'Generasi Millenial & Generasi Z' Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0," *Pros. Semin. Nas. Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 22–25, 2022.

[6] M. Al Rinadra *et al.*, "Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)," *JIMT - J. ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. NO.6, pp. 753–767, 2023.

[7] R. Yuli Angliawati and F. Fatimah Maulyan, "Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul," *J. Sains Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 28–40, 2020.

[8] D. P. Sari and H. G. Ayuningtyas, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung the Effect of Talent Management on Employee Performance of Yayasan Pendidikan Telkom in Bandung City," vol. 7, no. 2, pp. 2424–2431, 2020.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

[9] R. Mayasari, S. H. Senen, and E. Tarmedi, "Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial Dan Retensi Karyawan Pada Pt. Baett Mal Abadi Di Cilegon," *J. Bus. Manag. Educ.*, vol. 3, no. 1, pp. 32–41, 2018, doi: 10.17509/jbme.v3i1.14245.

[10] A. R. Jannah, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Generasi Z Pada Perusahaan Startup Di Indonesia Tahun 2022," vol. 10, no. 2, pp. 352–361, 2023.

[11] S. F. Zis, N. Effendi, and E. R. Roem, "Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital," *Satwika Kaji. Ilmu Budaya dan Perubahan Sos.*, vol. 5, no. 1, pp. 69–87, 2021, doi: 10.22219/satwika.v5i1.15550.

[12] N. Andriana *et al.*, "Pandangan Partai Politik Terhadap Media Sosial Sebagai Salah Satu Alat Komunikasi Politik Untuk Mendekati Pemilih Muda (Gen Y Dan Z): Studi Kasus Pdi-P Dan Psi the Perspective of Political Parties Towards Social Media As One of the Political Communication," *J. Penelit. Polit.*, vol. 19, no. 1, pp. 51–65, 2022.

[13] G. Mulyawan, Y. Mahendra, and N. Kurnaedi, "ART THERAPY SEBAGAI COPING STRESS PADA SISWA REMAJA," *Ristekdik J. Bimbing. dan Konseling*, vol. 8, no. 4, pp. 575–579, 2023.