

### PENGARUH TEKNOLOGI HR, PENGELOLAAN TALENTA, DAN STRATEGI RETENSI TERHADAP EFISIENSI OPERASIONAL DI HRD PT SURYA TOTO INDONESIA TANGERANG SELATAN

Hasan Ipmawan

Fakultas Ekonomi, [hasan.ipmawan@budiluhur.ac.id](mailto:hasan.ipmawan@budiluhur.ac.id), Universitas Budi Luhur Jakarta

#### ABSTRACT

*This research focuses on the impact of HR Technology, Talent Management, and Retention Strategies on Operational Efficiency in the HRD of PT Surya Toto Indonesia. The company faces challenges in improving operational efficiency amidst increasing industry competition, where optimizing human resource management plays a crucial role. The main objective of this study is to identify and analyze the significant influence of HR Technology, Talent Management, and Retention Strategies on Operational Efficiency in the HRD of PT Surya Toto Indonesia. This study employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 40 HRD employees at PT Surya Toto Indonesia. Validity, reliability, and normality tests were conducted to ensure data quality before analysis. The results show that the three independent variables, namely HR Technology, Talent Management, and Retention Strategies, have a positive and significant impact on Operational Efficiency. HR Technology contributes the most to improving operational efficiency, followed by Talent Management and Retention Strategies. These findings indicate that optimizing the use of HR technology, effective talent management, and the implementation of good retention strategies can significantly enhance operational efficiency. The company is advised to continue investing in and developing these three aspects to achieve higher efficiency.*

**Keywords:** HR Technology, Talent Management, Retention Strategies, Operational Efficiency, HRD

#### ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada pengaruh Teknologi HR, Pengelolaan Talenta, dan Strategi Retensi terhadap Efisiensi Operasional di HRD PT Surya Toto Indonesia. Perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan efisiensi operasional di tengah persaingan industri yang semakin ketat, di mana optimalisasi manajemen sumber daya manusia menjadi kunci penting. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh signifikan dari Teknologi HR, Pengelolaan Talenta, dan Strategi Retensi terhadap Efisiensi Operasional di HRD PT Surya Toto Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 40 karyawan HRD PT Surya Toto Indonesia. Uji validitas, reliabilitas, dan normalitas dilakukan untuk memastikan kualitas data sebelum analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Teknologi HR, Pengelolaan Talenta, dan Strategi Retensi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Operasional. Teknologi HR memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan efisiensi operasional, diikuti oleh Pengelolaan Talenta dan Strategi Retensi. Temuan ini mengindikasikan bahwa optimalisasi penggunaan teknologi dalam HR, pengelolaan talenta yang efektif, serta penerapan strategi retensi yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional secara signifikan. Perusahaan disarankan untuk terus berinvestasi dan mengembangkan ketiga aspek ini guna mencapai efisiensi yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Teknologi HR, Pengelolaan Talenta, Strategi Retensi, Efisiensi Operasional, HRD

#### 1. PENDAHULUAN

Efisiensi operasional merupakan salah satu pilar utama dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam departemen Human Resource Development (HRD) yang memiliki tanggung jawab besar terhadap pengelolaan karyawan. Efisiensi operasional berkaitan erat dengan kemampuan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang ada secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal dengan biaya yang minimal. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, terutama di sektor manufaktur, efisiensi operasional menjadi semakin krusial. PT Surya Toto Indonesia Tangerang Selatan, sebagai salah satu perusahaan manufaktur terkemuka, menyadari pentingnya efisiensi ini untuk menjaga daya saing dan keberlanjutan bisnisnya di pasar global.

Dalam upaya mencapai efisiensi operasional yang optimal, beberapa faktor utama harus diperhatikan, yaitu penerapan Teknologi HR, Pengelolaan Talenta, dan Strategi Retensi. Teknologi HR, yang melibatkan penggunaan sistem informasi dan perangkat lunak dalam pengelolaan sumber daya manusia, telah terbukti secara signifikan meningkatkan efisiensi dalam berbagai organisasi. Menurut Stone et al. (2015), penggunaan

teknologi dalam MSDM tidak hanya mengotomatisasi proses administratif, tetapi juga meningkatkan akurasi dan kecepatan dalam pengambilan keputusan, sehingga mendukung operasional yang lebih efisien. Implementasi teknologi HR memungkinkan HRD untuk berfokus pada strategi yang lebih bernilai tambah daripada terjebak dalam rutinitas administratif.

Selain itu, pengelolaan talenta yang efektif merupakan faktor kunci lainnya. Pengelolaan talenta melibatkan proses identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan yang memiliki potensi tinggi untuk berkontribusi secara signifikan pada tujuan organisasi. Cappelli dan Keller (2014) menyatakan bahwa pengelolaan talenta yang strategis dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam organisasi, yang pada akhirnya akan memperkuat efisiensi operasional. Dengan memiliki talenta yang tepat di posisi yang tepat, PT Surya Toto Indonesia Tangerang Selatan dapat memastikan bahwa setiap karyawan beroperasi pada kapasitas optimal mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan output keseluruhan perusahaan.

Strategi retensi juga tidak kalah penting dalam mendukung efisiensi operasional. Retensi karyawan berkualitas adalah tantangan yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan. Allen et al. (2010) mengemukakan bahwa strategi retensi yang efektif, seperti pemberian kompensasi yang kompetitif, pengembangan karir, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, dapat secara signifikan mengurangi tingkat turnover. Turnover yang rendah berarti perusahaan tidak harus terus-menerus mengeluarkan biaya tinggi untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, sehingga sumber daya dapat dialokasikan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Di PT Surya Toto Indonesia Tangerang Selatan, strategi retensi yang baik dapat memastikan bahwa karyawan dengan keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan tetap berada dalam perusahaan, sehingga stabilitas dan efisiensi operasional dapat terjaga.

Penelitian ini berusaha untuk mengkaji lebih dalam bagaimana ketiga faktor tersebut Teknologi HR, Pengelolaan Talenta, dan Strategi Retensi berkontribusi terhadap efisiensi operasional di PT Surya Toto Indonesia Tangerang Selatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan strategis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan daya saing perusahaan di pasar global.

## 2. KAJIAN TEORI

### 2.1 Teknologi HR

Teknologi HR melibatkan penggunaan sistem informasi dan perangkat lunak yang mendukung berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia (HR), seperti rekrutmen, pelatihan, pengelolaan data karyawan, dan manajemen kinerja. Menurut Stone et al. (2015) dalam "The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management," penerapan teknologi HR dapat meningkatkan efisiensi operasional dalam organisasi dengan mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan untuk mengelola tugas-tugas HR. Teknologi ini juga meningkatkan akurasi dalam pengelolaan data karyawan, yang pada akhirnya mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Dimensi dan Indikator:

- Penggunaan Perangkat Lunak HR: Kecepatan proses rekrutmen, akurasi data karyawan.
- Sistem Manajemen Kinerja: Efisiensi dalam pengelolaan penilaian kinerja, kepuasan karyawan terhadap sistem.
- Pengelolaan Data Karyawan: Akurasi dan keandalan data karyawan, keamanan data.

### 2.2 Pengelolaan Talenta

Pengelolaan talenta merupakan serangkaian praktik strategis yang dirancang untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi. Cappelli dan Keller (2014) dalam "Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges" menyatakan bahwa pengelolaan talenta yang efektif meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi. Hal ini penting karena karyawan berbakat dianggap sebagai aset utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Dimensi dan Indikator:

- Identifikasi Talenta: Kualitas talenta yang direkrut, kesesuaian karyawan dengan kebutuhan perusahaan.
- Pengembangan Karyawan: Program pelatihan dan pengembangan, peningkatan keterampilan dan pengetahuan.
- Retensi Talenta: Tingkat kepuasan karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

### 2.3 Strategi Retensi

Strategi retensi adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan berbakat dengan memberikan kompensasi yang kompetitif, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan pengembangan karir. Allen et al. (2010) dalam "Retaining Talent: Replacing Misconceptions with Evidence-Based Strategies" menekankan bahwa strategi retensi yang efektif tidak hanya mengurangi turnover, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang berdampak positif pada efisiensi operasional perusahaan. Dimensi dan Indikator:

- Kompensasi dan Benefit: Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji dan tunjangan.
- Lingkungan Kerja: Kualitas hubungan antar karyawan, kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja.
- Kesempatan Pengembangan Karir: Ketersediaan program pengembangan karir, kepuasan karyawan terhadap peluang kenaikan jabatan.

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1: Teknologi HR memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Efisiensi Operasional di HRD PT Surya Toto Indonesia Tangerang Selatan.**

berdasarkan teori dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Stone et al. (2015) menyatakan bahwa penerapan teknologi HR dapat meningkatkan efisiensi dengan mengurangi waktu dan biaya operasional serta meningkatkan akurasi pengelolaan data. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi teknologi HR cenderung memiliki proses yang lebih efisien dan pengambilan keputusan yang lebih cepat, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional dan Marler dan Fisher (2013) " menunjukkan bahwa e-HRM atau teknologi HR berbasis elektronik memberikan dampak signifikan pada efisiensi operasional dengan mengotomatisasi banyak proses manual, sehingga memungkinkan HRD untuk fokus pada strategi yang lebih bernilai tambah.

**H2: Pengelolaan Talenta memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Efisiensi Operasional di HRD PT Surya Toto Indonesia Tangerang Selatan.**

berdasarkan teori dan berdasarkan penelitian yang dilakukan Cappelli dan Keller (2014) " menemukan bahwa pengelolaan talenta yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga efisiensi organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan yang berhasil mengelola talenta mereka dengan baik cenderung mengalami peningkatan dalam kinerja operasional, karena mereka memiliki karyawan yang lebih kompeten dan termotivasi. Dan Lewis dan Heckman (2006) menunjukkan bahwa organisasi yang berfokus pada pengelolaan talenta dapat meningkatkan efisiensi operasional dengan mengurangi turnover, meningkatkan kepuasan kerja, dan memaksimalkan kontribusi karyawan berbakat.

**H3: Strategi Retensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Efisiensi Operasional di HRD PT Surya Toto Indonesia Tangerang Selatan.**

berdasarkan teori dan berdasarkan penelitian yang dilakukan Allen et al. (2010) menunjukkan bahwa strategi retensi yang efektif, seperti memberikan kompensasi yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan peluang pengembangan karir, secara signifikan mengurangi turnover dan meningkatkan efisiensi operasional. Penelitian ini menemukan bahwa perusahaan dengan tingkat turnover rendah cenderung memiliki biaya operasional yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi. Dan Hausknecht et al. (2009) menemukan bahwa strategi retensi yang baik meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi absensi, dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian Human Resource Development (HRD) PT Surya Toto Indonesia Tangerang Selatan. Populasi ini dipilih karena mereka secara langsung terlibat dalam implementasi Teknologi HR, pengelolaan talenta, dan penerapan strategi retensi yang merupakan fokus utama dalam penelitian ini.

Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Sampel jenuh digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh

populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Dalam hal ini, sampel terdiri dari 40 karyawan HRD PT Surya Toto Indonesia Tangerang Selatan

### 3.2 Teknik Analisa Data

Pengumpulan Data: Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu Teknologi HR, Pengelolaan Talenta, Strategi Retensi, dan Efisiensi Operasional. Kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama. Teknik Analisis Data: Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25 dan alat analisis data yang digunakan adalah: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier, Uji t, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

**Tabel 1.1 Uji Validitas**

Variabel	Item	Korelasi Pearson	Valid/Invalid
Teknologi HR	Item 1	0.45	Valid
Teknologi HR	Item 2	0.52	Valid
Teknologi HR	Item 3	0.55	Valid
Pengelolaan Talenta	Item 4	0.60	Valid
Pengelolaan Talenta	Item 5	0.48	Valid
Pengelolaan Talenta	Item 6	0.50	Valid
Strategi Retensi	Item 7	0.63	Valid
Strategi Retensi	Item 8	0.49	Valid
Strategi Retensi	Item 9	0.53	Valid
Efisiensi Operasional	Item 10	0.59	Valid
Efisiensi Operasional	Item 11	0.62	Valid
Efisiensi Operasional	Item 12	0.56	Valid

Dari tabel di atas, setiap item dalam masing-masing variabel menunjukkan nilai Korelasi Pearson di atas 0,3, yang berarti seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data.

### 4.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 1.2: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel/Tidak
Teknologi HR	0.82	Reliabel
Pengelolaan Talenta	0.79	Reliabel
Strategi Retensi	0.84	Reliabel
Efisiensi Operasional	0.80	Reliabel

Dari tabel di atas, semua item kuesioner dinyatakan valid berdasarkan nilai Korelasi Pearson yang lebih dari 0,3. Selain itu, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang berarti kuesioner dinyatakan reliabel.

### 4.3 Uji Normalitas

**Tabel 1.3. Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Statistic	P-value	Normal/Not Normal
Teknologi HR	0.080	0.939	Normal
Pengelolaan Talenta	0.069	0.983	Normal
Strategi Retensi	0.114	0.637	Normal

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Statistic	P-value	Normal/Not Normal
Efisiensi Operasional	0.104	0.744	Normal

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis statistik terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Semua variabel menunjukkan nilai p-value > 0,05, yang berarti data terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk analisis lebih lanjut.

#### 4.4 Uji Multikolinearitas

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel independen berada di bawah 10, dan nilai Tolerance di atas 0,1, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel 1.4 Multikolinearitas

Variabel	VIF
Teknologi HR	1.146
Pengelolaan Talenta	1.036
Strategi Retensi	1.158

#### 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t-statistik	P-value
Konstanta	-2.468	-0.289	0.774
Teknologi HR	0.481	7.102	0.000
Pengelolaan Talenta	0.477	6.762	0.000
Strategi Retensi	0.191	2.207	0.034

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Teknologi HR memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Operasional dengan koefisien sebesar 0.481 (p-value < 0.05). Teknologi HR memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Efisiensi Operasional di HRD PT Surya Toto Indonesia. Dengan koefisien sebesar 0.481, variabel ini memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan efisiensi operasional. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam teknologi HR yang tepat dapat mempercepat proses, meningkatkan akurasi pengelolaan data, dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia.
- Pengelolaan Talenta juga berpengaruh signifikan dengan koefisien 0.477 (p-value < 0.05). Pengelolaan Talenta juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Operasional, dengan koefisien 0.477. Ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan talenta yang efektif, yang meliputi identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan berbakat. Pengelolaan talenta yang baik dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan menjaga stabilitas tenaga kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional.
- Strategi Retensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Operasional dengan koefisien 0.191 (p-value < 0.05). Strategi Retensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Efisiensi Operasional, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan Teknologi HR dan Pengelolaan Talenta, dengan koefisien 0.191. Strategi retensi yang efektif, seperti pemberian kompensasi yang kompetitif, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan karir, membantu mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan, yang berkontribusi pada efisiensi operasional.
- Konstanta tidak signifikan dalam model ini (p-value > 0.05), namun tetap diperlukan dalam model regresi.

#### Hasil Uji T

Variabel	t-statistik	P-value	Signifikansi
Konstanta	-0.289	0.774	Tidak Signifikan (p > 0.05)
Teknologi HR	7.102	0.000	Signifikan (p < 0.05)
Pengelolaan Talenta	6.762	0.000	Signifikan (p < 0.05)
Strategi Retensi	2.207	0.034	Signifikan (p < 0.05)

### Interpretasi Hasil Uji T

1. **Teknologi HR:** Variabel ini memiliki t-statistik sebesar 7.102 dan p-value sebesar 0.000. Karena p-value < 0.05, dapat disimpulkan bahwa Teknologi HR memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efisiensi Operasional di HRD PT Surya Toto Indonesia. Ini berarti bahwa peningkatan penggunaan Teknologi HR secara signifikan dapat meningkatkan efisiensi operasional.
2. **Pengelolaan Talenta:** Variabel ini menunjukkan t-statistik sebesar 6.762 dengan p-value sebesar 0.000. P-value yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa Pengelolaan Talenta juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Operasional. Pengelolaan talenta yang efektif akan berkontribusi positif terhadap peningkatan efisiensi operasional.
3. **Strategi Retensi:** Variabel ini memiliki t-statistik sebesar 2.207 dan p-value sebesar 0.034. Karena p-value < 0.05, Strategi Retensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Operasional, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan Teknologi HR dan Pengelolaan Talenta.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Teknologi HR** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Operasional di HRD PT Surya Toto Indonesia. Ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, seperti sistem informasi untuk rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja, secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional. Teknologi HR terbukti mampu mengurangi waktu dan biaya operasional serta meningkatkan akurasi dalam pengelolaan data karyawan.
2. **Pengelolaan Talenta** juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efisiensi Operasional. Pengelolaan talenta yang efektif, yang mencakup proses identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan berbakat, berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas dan stabilitas tenaga kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.
3. **Strategi Retensi** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Operasional, meskipun dengan pengaruh yang sedikit lebih rendah dibandingkan dengan Teknologi HR dan Pengelolaan Talenta. Strategi retensi yang baik, seperti kompensasi yang kompetitif, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan karir, berperan penting dalam mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan, yang berkontribusi pada efisiensi operasional.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- [2] Cappelli, P., & Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 305-331.
- [3] Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using SPSS (4th ed.)*. Sage Publications.
- [4] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics (5th ed.)*. McGraw-Hill.
- [6] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Prentice Hall.
- [7] Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48(2), 269-288.
- [8] Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154.
- [9] Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18-36.
- [10] Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2012). *Introduction to Linear Regression Analysis (5th ed.)*. John Wiley & Sons.
- [11] Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.
- [12] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [13] Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory Econometrics: A Modern Approach (6th ed.)*. South-Western Cengage Learning.