

DAMPAK LEADERSHIP dan CORPORATE SOCIAL RESPOSIBILITY TERHADAP TALENT RETENTION DI INDUSTRI MANUFAKTUR

Alden Nelson¹, Antonio Tantra Wijaya², Bernard³, Edwin⁴, Erick⁵, Wenny⁶
Universitas Internasional Batam, Batam

alden.nelson@uib.ac.id, 2141248.antonio@uib.edu, 2141247.bernard@uib.edu,
2141279.edwin@uib.edu, 2141267.erick@uib.edu, 2141208.wenny@uib.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *leadership* dan *corporate social responsibility* terhadap *talent retention*. Dalam dunia kerja, tidak asing dengan istilah *talent retention* karena perusahaan ingin mempertahankan karyawan terbaik dan berbakat. Oleh karena itu, *talent retention* sangat penting bagi sebuah perusahaan. Metode yang digunakan dalam analisis ini adalah metode kualitatif dengan mengamati melalui studi kasus dan dokumentasi. Hasil dari analisis adalah *leadership* dan *corporate social responsibility* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Talent Retention. Perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Perusahaan yang memiliki program CSR yang baik juga akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dengan perusahaan karena program CSR yang baik akan memiliki dampak positif dan membantu dalam meningkatkan produktivitas, keterampilan dan motivasi karyawan sehingga *talent retention* perusahaan juga akan meningkat. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan dan program CSR yang baik agar *talent retention* perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Kata Kunci: **Retensi Bakat, Kepemimpinan, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan**

ABSTRACT

This research aims to determine the impact of leadership and corporate social responsibility on talent retention. In the world of work, the term talent retention is no stranger because companies want to retain the best and most talented employees. Therefore, talent retention is very important for a company. The method used in this analysis is a qualitative method by observing through case studies and documentation. The results of the analysis are that leadership and corporate social responsibility have a positive and significant impact on Talent Retention. A company with a good leadership style will influence employees' decisions to stay in the company. Companies that have a good CSR program will also influence employees' decisions to stay with the company because a good CSR program will have a positive impact and help increase employee

productivity, skills and motivation so that the company's talent retention will also increase. The advice that can be given is that companies must have a good leadership style and CSR program so that the company's talent retention can run well.

Keywords: Talent Retention, Leadership, Corporate Social Responsibility

PENDAHULUAN

Globalisasi telah mendorong banyak perusahaan untuk berintegrasi secara global. Oleh karena itu, aset tak berwujud terpenting suatu perusahaan, yaitu karyawannya, harus dimanfaatkan sebagai sumber keunggulan kompetitif yang kuat. Namun, mempertahankan karyawan yang berharga adalah salah satu tantangan yang dihadapi banyak perusahaan saat ini (Zainee & Puteh, 2020). Lingkungan bisnis dan sosial saat ini, perusahaan semakin menyadari pentingnya karyawan senior yang juga dikenal sebagai karyawan kunci untuk mencapai kesuksesan. Tantangan yang paling sering dihadapi oleh para profesional sumberdaya manusia adalah mempertahankan keunggulan, manajemen talenta, dan keterlibatan karyawan (Rodríguez-Sánchez *et al.*, 2020).

Peran seorang spesialis retensi karyawan menjadi sangat penting karena spesialis retensi karyawan adalah orang yang terlatih untuk membantu manajemen meningkatkan efisiensi karyawan dan mengurangi biaya pergantian (Singh, 2019). Oleh karena itu, manajemen talenta dapat membantu secara efektif dalam pengembangan peran, yang memastikan bahwa tugas memberikan tantangan, tanggung jawab, dan otonomi kepada karyawan (Pandita & Ray, 2018).

Perusahaan lebih mungkin mencapai hasil yang berkelanjutan jika dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, manajemen harus berkomitmen terhadap pengelolaan talenta dan menyelaraskan kebutuhan talenta dengan tujuan institusi. Selain itu, praktik kepemimpinan sangat penting juga untuk menarik dan mempertahankan talenta di tempat kerja (Barkhuizen & Masale, 2022). Ketika proses dan praktik manajemen bakat sumber daya manusia (SDM) dievaluasi, kepemimpinan sering kali muncul sebagai faktor kunci dalam retensi keterampilan karyawan. Manajemen talenta sebagai salah satu komponen kunci kerangka manajemen talenta dan pengakuan bahwa proses dan praktik manajemen talenta SDM yang efektif tidak akan pernah menggantikan kepemimpinan berkualitas tinggi (Mey *et al.*, 2021).

Corporate Social Responsibility (CSR) juga dapat menjadi penting jika membantu perusahaan menemukan cara untuk mempertahankan talenta. CSR dapat menciptakan taktik efektif yang memiliki dampak positif untuk memotivasi dan mempertahankan talenta serta membantu organisasi mempertahankan talenta.

Pentingnya tanggung jawab sosial bermula dari masyarakat sebagai regulasi kelembagaan dan organisasi bisnis untuk meningkatkan citra publik dan meningkatkan profitabilitas (Rawshdeh *et al.*, 2023). Faktanya, CSR adalah salah satu alat penting bagi organisasi bisnis untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, kesadaran akan tanggung jawab sosial semakin meningkat dari tahun ke tahun, termasuk peraturan pemerintah mengenai pelaksanaan CSR bagi perusahaan dan wajib mengungkapkan kegiatan CSR dalam laporan tahunan (Zainee & Puteh, 2020).

Manufaktur merupakan industri utama yang mendukung keberlanjutan di berbagai industri. Pasalnya, manufaktur dapat dianggap sebagai industri besar dari segi volume produksi dan jumlah karyawan (Alden Nelson *et al.*, 2023). Upaya untuk mempertahankan karyawan dalam perkembangan industri manufaktur saat ini menjadi permasalahan bagi beberapa organisasi. *Talent retention* adalah sebuah tantangan di mana departemen SDM berjuang untuk mempertahankan karyawan. Potensi retensi karyawan mengacu pada kemampuan untuk mempertahankan karyawan potensial dalam lingkungan organisasi (Afiani & Mulyana, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

Talent Retention

Talent retention adalah semua aktivitas dan praktik yang digunakan oleh organisasi untuk mencegah kepergian talenta. Ada biaya yang terkait dengan hilangnya talenta, yang mencakup biaya langsung seperti perekrutan dan pelatihan, serta biaya tidak langsung seperti hilangnya keterampilan khusus, pengetahuan organisasi, dan jaringan karyawan ketika mereka berhenti. Akibatnya, sulit bagi organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka tanpa mempertahankan bakat mereka (Ott *et al.*, 2018). *Talent Retention* secara sederhana didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawannya yang berkualitas. Definisi ini dapat diperluas untuk mencakup semua metode dan sistem yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan menggunakan orang-orang yang memenuhi syarat untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja (Mey *et al.*, 2021). Organisasi mulai menyadari bahwa karyawan adalah kunci kesuksesan dan memandang hubungan karyawan sebagai hal yang saling menguntungkan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, membaiknya perekonomian dan perubahan demografi bisnis membuat organisasi baik di dalam maupun luar negeri menaruh perhatian terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan mekanisme yang efektif dan tepat untuk mencegah karyawan bertindak berdasarkan niat untuk keluar dan pada akhirnya meninggalkan organisasi (Mangisa *et al.*, 2020).

Alden Nelson, Cs: Dampak Leadership dan Corporate Social Page. 333

Leadership

Pemimpin adalah seorang atau lebih orang yang memilih, melatih dan mempengaruhi seorang atau lebih peserta didik dengan beragam karunia, kemampuan dan bakat, serta kesanggupan untuk menjaga agar peserta didik tetap fokus pada tujuan dan sasaran organisasi dalam upaya mencapai suatu tujuan (Gandolfi & Stone, 2018). Kemampuan kepemimpinan diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang menjamin kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja (Alam et al., 2022). Kepemimpinan didasarkan pada prinsip-prinsip rasa hormat, pelayanan, keadilan, integritas dan komunitas. Teori kepemimpinan memandang fenomena ini sebagai akibat dari karakteristik individu, yang meliputi penalaran moral dan pengaruh situasional yang melibatkan konteks moral. Aktivitas seseorang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan juga diartikan sebagai perilaku seseorang yang mengarahkan (Sabir et al., 2023). kegiatan sekelompok orang. Namun, kepentingan lebih pada bagaimana kepemimpinan etis mempengaruhi organisasi dan mempengaruhi perilaku organisasi. Dapat mendefinisikan kepemimpinan sebagai “proses (tindakan) mempengaruhi aktivitas kelompok terorganisir dalam upayanya menuju penetapan tujuan dan pencapaian tujuan (Silva, 2016). Gaya kepemimpinan terhadap kinerjakaryawan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merubah suatu yang potensial menjadi suatu kenyataan dan ini merupakan kegiatan pokok yang memberikan kesuksesan bagi organisasi (Halim, 2021).

Kepercayaan pada pemimpin diterjemahkan menjadi motivasi yang lebih besar dan sikap positif seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tanggung jawab sosial pemimpin yang ditunjukkan secara konsisten dengan mengambil tanggung jawab atas kesejahteraan organisasi, yang memperkuat konsensus pertukaran dan komitmen bersama. Sebagai hasil dari kendali moral pemimpin yang terus-menerus, penetapan tujuan yang halus mulai muncul. Hal ini tidak hanya mengarah pada sikap positif seperti kepuasan kerja dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi (Tourigny et al., 2019). Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Lima peran kunci dalam proses perubahan. Perannya adalah untuk mendorong perubahan, menciptakan visi, mengembangkan dukungan politik, mengelola transisi dan menjaga momentum. Memotivasi perubahan dan menciptakan visi menunjukkan keadaan organisasi yang tidak beku dan mempertimbangkan perubahan, mengembangkan dukungan politik dan mengelola

transisi menunjukkan fase perubahan yang mengalami kemajuan dan tetap pada jalurnya menunjukkan realisasi (Hussain *et al.*, 2018)

Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR) menggambarkan perusahaan yang sadar akan misinya dan bertanggung jawab atas dampaknya terhadap masyarakat secara keseluruhan. Mendefinisikan bidang CSR. Tantangan utama dalam membangun teori CSR adalah tidak adanya kesepakatan mengenai batasan-batasan CSR. Istilah CSR terkadang ditambah atau digantikan dengan istilah lain, termasuk kewarganegaraan korporat, akuntabilitas, dan pembangunan berkelanjutan (Frynas & Stephens, 2015). Tanggung jawab sosial perusahaan menawarkan manfaat dalam manajemen risiko, Pemahaman dan penerapan teori yang lebih baik dalam penelitian CSR dapat membantu menginformasikan penelitian yang ambigu mengenai topik-topik spesifik terkait CSR dan juga dapat memandu penelitian mengenai topik-topik baru yang muncul. Sebagai salah satu gambarannya, studi tentang keterkaitan antara CSR dan organisasi kinerja telah lama mengalami hasil yang ambigu, namun meningkatnya penggunaan teori telah membantu memperjelas hubungan mediasi dan moderasi yang mendasari hubungan tersebut (Partiti, 2020). Tanggung jawab sosial perusahaan sangat penting bagi keberlanjutan, daya saing dan inovasi perekonomian setiap negara dan berkaitan erat dengan keberhasilan implementasi Sustainable Development Goals (SDGs) di negara-negara di dunia. Pentingnya tanggung jawab sosial semakin meningkat dalam beberapa tahun terakhir, karena pesatnya pertumbuhan perusahaan, yayasan, berbagai platform dan portal internet yang membahas topik tanggung jawab sosial dan menginspirasi perusahaan untuk meningkatkan metode operasionalnya (Tourigny *et al.*, 2019)

Meskipun sebagian besar penelitian terbaru menunjukkan manfaat ekonomi memberikan bukti bahwa peningkatan kepemilikan manajerial yang efektif menyebabkan penurunan aktivitas CSR dan pemberian perusahaan, konsisten dengan pandangan biaya keagenan dalam CSR. Kedua studi tersebut mengukur dampak marjinal dari perubahan kepemilikan setelah pajak terhadap CSR dan, dengan demikian, tidak menunjukkan bahwa rata-rata aktivitas CSR menghancurkan nilai (Albuquerque *et al.*, 2019). Respon manajer perusahaan terhadap inisiatif CSR dapat dipengaruhi oleh perkembangan tanggung jawab sosial para pemangku kepentingan. Dalam praktiknya, banyaknya kasus pidana yang menimpa perusahaan menunjukkan bahwa meskipun mereka menjalankan tanggung jawab sosial dengan baik, namun tetap saja mereka dapat melakukan kejahatan yang melanggar etika bisnis. Dalam kasus seperti ini, penyebabnya tidak selalu karena kesalahpahaman CSR, namun kelalaian manajer yang tidak etis. Di Alden Nelson, Cs: Dampak Leadership dan Corporate Social Page. 335

sisi lain, kepemimpinan etis membantu pengikutnya memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan selain kepentingan mereka sendiri, dan meningkatkan rasa tanggung jawab sosial perusahaan. Manajemen yang beretika juga menekankan transparansi, tanggung jawab dan martabat, serta keinginan untuk melakukan apa yang benar dan bermanfaat bagi kegiatan CSR (Nguyen *et al.*, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif bertujuan untuk menangkap dan memahami makna dari suatu konteks dalam kondisi apa adanya. Oleh karena itu, metode yang digunakan harus mendukung peneliti dalam menemukan data yang sebenarnya, dibalik yang terlihat di depan mata, untuk ditangkap maknanya (Farida Nugrahani, 2014). Penelitian kualitatif memiliki ragam pendekatannya tersendiri, sehingga para peneliti dapat memilih dari ragam tersebut untuk menyesuaikan objek yang akan ditelitinya. Dalam penelitian kualitatif, analisis data harus dilakukan dengan teliti agar data-data yang sudah diperoleh mampu dinarasikan dengan baik, sehingga menjadi hasil penelitian yang layak (Fadli, 2021). Penelitian kualitatif ini memberikan fokus yang lebih besar pada keakuratan dan kelengkapan data. Fokus yang diberikan adalah terhadap kualitas, terutama dalam proses validasi data untuk memastikan kesesuaian antara data yang tercatat dengan situasi yang sebenarnya dalam konteks penelitian (Adlini *et al.*, 2022). Penelitian dilakukan pada Industri manufaktur dan sampel penelitian adalah karyawan di Industri manufaktur

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dampak Leadership Terhadap Talent Retention

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap retensi talenta. Mayoritas keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan umumnya sebagian besar berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Penggantian seorang pemimpin juga kemungkinan besar akan mengakibatkan hilangnya bakat dalam tim pemimpin jika anggota tim tidak menerima gaya pemimpin yang baru. Pemimpin yang berfokus pada mengidentifikasi dan mempertahankan posisi-posisi penting yang strategis akan berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Sedangkan, pemimpin yang berfokus dalam membedakan talenta berdasarkan kinerja akan memberikan pengaruh positif pada retensi talenta (Zhang *et al.*, 2015). Menurut (Tian *et al.*, 2020), Kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap retensi talenta karena menguntungkan karyawan dan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemimpin juga meningkatkan kinerja karyawan dengan mencapai tujuan organisasi dan menerapkan sistem penghargaan untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi niat berpindah.

Karyawan cenderung merespon secara positif terhadap perilaku pemimpin yang sebagian besar berorientasi pada karyawan. Ketika pemimpin menunjukkan perilaku pro-karyawan, hal itu cenderung mempengaruhi niat berpindah karyawan. Para peneliti telah menyelidiki dampak beragam pendekatan kepemimpinan berbasis nilai seperti kepemimpinan etis, transformasional, autentik, dan melayani terhadap retensi bakat. Kaitan umum antara temuan-temuan penelitian ini adalah cara para pemimpin dalam organisasi diketahui melibatkan dan mendorong karyawannya sedemikian rupa sehingga kecil kemungkinannya bagi karyawan tersebut untuk berpikir untuk keluar dari organisasi (Fragouli & Alhaider, 2020)

Menurut (Wakabi, 2016), Organisasi harus menyerahkan tanggung jawab ke garis depan dan ke tangan para pemimpin. Para pemimpin dan keterampilan dalam membangun iklim retensi, sebuah budaya yang berbicara kepada karyawan dengan cara yang mendorong mereka untuk tetap tinggal, akan menjadi pertahanan terbaik organisasi terhadap pergantian karyawan yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, para pemimpin adalah senjata rahasia dalam mempertahankan talenta yang berharga lebih lama. Komunikasi dua arah dianggap sebagai kompetensi manajemen inti dan tanggung jawab manajemen utama. Pemimpin harus menerapkan gaya yang akan membangun dan menegaskan otoritas kepemimpinan mereka dengan cara tampil kompeten dan dapat dipercaya. Pemimpin yang efektif harus membimbing anggotanya dengan cara yang memungkinkan mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan kelompok secara keseluruhan.

Dampak *Corporate Social Responsibility* (CSR) Terhadap *Talent Retention*

CSR perusahaan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Meskipun bukan hal yang baru untuk menyatakan bahwa CSR dapat mempunyai dampak positif terhadap pandangan pekerja terhadap perusahaannya, sangat sedikit penelitian yang mencoba menjelaskan bagaimana CSR mempengaruhi pekerja dan mengapa CSR cenderung memainkan peran khusus dalam hubungan karyawan dengan perusahaan. Kegiatan CSR yang memberikan kekhasan positif dan meningkatkan reputasi perusahaan akan membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta. Dalam hal ini, sangat penting bagi para manajer untuk mengidentifikasi dan memahami kebutuhan berbagai segmen karyawan, mengkonfigurasi produk pekerjaan termasuk CSR untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang beragam (Vinerean *et al.*, 2013).

Menurut (Zainee & Puteh, 2020), CSR juga berdampak positif dan signifikan terhadap retensi talenta. CSR terbukti berdampak pada karyawan dalam

hal keterlibatan kreatif. CSR membantu memperbaiki lingkungan kerja di banyak aspek. CSR yang efektif membantu meningkatkan rasa memiliki karyawan, meningkatkan keterampilan dan motivasi, menghasilkan produktivitas yang lebih baik, menurunkan tingkat pengurangan karyawan, dan pada akhirnya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan tingkat retensi (Jun & Seng, 2016). CSR dan retensi karyawan berhubungan, terutama di perusahaan yang berhubungan dengan akuntansi karena orang cenderung melihat jenis pekerjaan ini sebagai karir yang kuno. CSR membuat profesi akuntansi lebih menarik bagi karyawan saat ini. Misalnya, keberadaan kesukarelaan dan cara kantor akuntan profesional menangani isu-isu gender dan inklusif membuat perusahaan lebih menarik bagi calon karyawan dan mencegah karyawan berbakat meninggalkan organisasi (Duff, 2016).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, *leadership* dan *corporate social responsibility* (CSR) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *talent retention*. Perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka akan membuat karyawan menjadi betah dan rajin dalam bekerja tanpa adanya niatan untuk meninggalkan perusahaan. Kepemimpinan yang baik juga menjadi salah satu alasan maupun keputusan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Perusahaan tentunya ingin karyawan berbakat yang bertahan dan keputusan tersebut akan menguntungkan untuk kedua belah pihak. Perusahaan yang memiliki program CSR yang baik juga akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Dengan program CSR yang baik dan memiliki dampak positif, maka akan meningkatkan reputasi perusahaan maupun karyawan yang ikut berpartisipasi dalam program tersebut. Selain itu, CSR juga membantu meningkatkan produktivitas, keterampilan dan motivasi karyawan sehingga retensi talenta di perusahaan juga dapat meningkat.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini adalah: 1. Perusahaan perlu memperhatikan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang baik akan membantu meningkatkan kepuasan dan keterikatan karyawan, sehingga akan meningkatkan retensi karyawan; 2. Perlunya perusahaan membangun budaya organisasi yang inklusif dan memberdayakan karyawan. Budaya yang mendorong partisipasi, kolaborasi, dan pengembangan bakat akan meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan; 3. Perusahaan juga harus memperhatikan tanggung jawab sosialnya terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar. Dukungan terhadap inisiatif sosial dan lingkungan yang bertanggung jawab

akan membantu membangun citra perusahaan yang positif, sehingga menarik bagi karyawan yang ingin menjadi bagian dari organisasi yang memiliki dampak positif; 4. Perusahaan harus memberikan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia secara holistik, termasuk pengembangan karir dan pelatihan. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka dapat membantu meningkatkan tingkat retensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Afiani, S. I., & Mulyana, A. E. (2022). Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 10(1), 15–23. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v10i1.4250>
- Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam Smsi Sulsel. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 489–499. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.342>
- Albuquerque, R., Koskinen, Y., & Zhang, C. (2019). Corporate social responsibility and firm risk: Theory and empirical evidence. *Management Science*, 65(10), 4451–4469. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2018.3043>
- Alden Nelson, Adeline Oktalia, Emily, Lia Willyanto, & Monica Ella. (2023). Hr Analytics Modelling Dalam Recruitment & Career Management Pada Industri Manufaktur. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 136–143. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1.1162>
- Barkhuizen, E. N., & Masale, R. L. (2022). Leadership talent mindset as a catalyst for talent management and talent retention: The case of a Botswana local government institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1914>
- Dr. Farida Nugrahani, M. H. (2014). dalam Penelitian Pendidikan Bahasa. 1(1), 305. <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2>
- Alden Nelson, Cs: Dampak Leadership dan Corporate Social Page. 339
-

015.04.758%0Awww.iosrjournals.org

- Duff, A. (2016). Corporate social responsibility reporting in professional accounting firms. *British Accounting Review*, 48(1), 74–86. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2014.10.010>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fragouli, E., & Alhaider, M. (2020). The influence of responsible leadership on talent retention. *The Business and Management Review*, 11(01). <https://doi.org/10.24052/bmr/v11nu01/art-33>
- Frynas, J. G., & Stephens, S. (2015). Political Corporate Social Responsibility: Reviewing Theories and Setting New Agendas. *International Journal of Management Reviews*, 17(4), 483–509. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12049>
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261–269. <https://www.researchgate.net/publication/340940468>
- Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation and Knowledge*, 3(3), 123–127. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>
- Kingdom, U., Jun, W. W., & Seng, L. C. (2016). the Relationship of Corporate Social. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(10), 911–921.
- Mangisa, C. A., Schultz, C. M., & van Hoek, L. (2020). An analysis of transformational leadership, talent acquisition and talent retention of engineers at an energy provider in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1356>
- Mey, M. R., Poisat, P., & Stindt, C. (2021). The influence of leadership Alden Nelson, Cs: Dampak Leadership dan Corporate Social Page. 340
-

behaviours on talent retention: An empirical study. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–9.

<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1504>

Nguyen, N. T. T., Nguyen, N. P., & Thanh Hoai, T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. *Heliyon*, 7(4), e06809.

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06809>

Ott, D. L., Tolentino, J. L., & Michailova, S. (2018). Effective talent retention approaches. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 16–19. <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2018-0152>

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>

Partiti, E. (2020). Regulating trade in forest-risk commodities. *Journal of World Trade*, 54(1), 31–58. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3406718>

Rawshdeh, Z. A., Makhbul, Z. K. M., Rawshdeh, M., & Sinniah, S. (2023). Perceived socially responsible-HRM on talent retention: The mediating effect of trust and motivation and the moderating effect of other-regarding value orientation. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–19.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1087065>

Rodríguez-Sánchez, J. L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2020). Investing time and resources for work–life balance: the effect on talent retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6).

<https://doi.org/10.3390/ijerph17061920>

Sabir, N. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Soft Skill, Manajemen Talenta, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 480–491.

<https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.667>

Silva, A. (2016). What is Leadership ? Video : What is leadership ? *Journal of Alden Nelson, Cs: Dampak Leadership dan Corporate Social ...* Page. 341

Business Studies Quarterly, 8(1), 1–5.

- Singh, D. (2019). 17 Retention. *International Journal of Scientific Research in Science, Engineering and Technology*, 6(1), 425–431.
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Employee Retention: Mediation and Moderation Through Organizational Citizenship Behavior and Communication. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00314>
- Tourigny, L., Han, J., Baba, V. V., & Pan, P. (2019). Ethical Leadership and Corporate Social Responsibility in China: A Multilevel Study of Their Effects on Trust and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 158(2), 427–440. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3745-6>
- VINEREAN, S., CETINA, I., & DUMITRESCU, L. (2013). Modeling Employee Satisfaction in Relation to CSR Practices and Attraction and Retention of Top Talent. *Expert Journal of Business and Management*, 1(1), 4–14.
- Wakabi, B. M. (2016). Leadership Style and Staff Retention in Organisations. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(1), 412–416.
<https://doi.org/10.21275/v5i1.nov152642>
- Zainee, I. A., & Puteh, F. (2020). Corporate social responsibility impact on talent retention among Generation Y. *Revista de Gestao*, 27(4), 369–392.
<https://doi.org/10.1108/REGE-06-2019-0070>
- Zhang, J., Ahammad, M. F., Cooper, C. L., Tarba, S., Glaister, K. W., & Wang, J. (2015). The impact of leadership style on talent retention during M & A integration : Evidence from MNE in China. In *The International Journal of Human Resource Management* (Vol. 26, Issue 7).