

Analisis Pengaruh Manajemen Talenta, Kondisi Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Retensi Anggota pada Sanggar Kalee Independent

Lira Safista^{1*}, Chairul Bariah², Emalia Ariska³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia

*Penulis Korespondensi : lirasafista@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of talent management, working conditions, and work flexibility on member retention at Sanggar Kalee Independent. The method used in this study is a quantitative approach employing multiple linear regression analysis. The population for this study consists of all 34 members of Sanggar Kalee Independent, and the entire population was used as the study sample, resulting in a sample size of 34. Data were collected using a questionnaire, and the results were analyzed using SPSS 25.0. The results indicate that: 1) The findings show that the talent management variable has a partial effect on member retention at Sanggar Kalee Independent. This is indicated by a t-calculated value greater than the t-table value at the 5% level ($2.030 > 1.697$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. 2) The results of the study indicate that working conditions have a partial effect on member retention at Sanggar Kalee Independent. This is demonstrated by a t-calculated value greater than the t-table value at the 5% level ($3.844 > 1.697$) and a significance value of $0.001 < 0.05$. 3) The results of the study indicate that work flexibility has a partial effect on member retention at Sanggar Kalee Independent. This is indicated by a calculated t-value greater than the critical t-value at the 5% level ($3.192 > 1.697$) and a p-value of $0.003 < 0.05$. 4) The results of the study indicate that talent management, working conditions, and work flexibility have a simultaneous and significant effect on member retention at Sanggar Kalee Independent. This is indicated by a calculated F-value greater than the critical F-value ($24.069 > 2.89$) and a significance level (Sig.) of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: Member Retention; Performing Arts; Talent Management; Working Conditions; Work Flexibility.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, kondisi kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap retensi anggota pada Sanggar Kalee Independent. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota Sanggar Kalee Independent yang berjumlah 34 orang dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel sebanyak 34 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan hasil pengolahan data dianalisis menggunakan SPSS 25.0. 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta berpengaruh secara parsial terhadap retensi anggota pada Sanggar Kalee Independent. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada level 5% ($2,030 > 1,697$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara parsial terhadap retensi anggota pada Sanggar Kalee Independent. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada level 5% ($3,844 > 1,697$) dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap retensi anggota pada Sanggar Kalee Independent. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada level 5% ($3,192 > 1,697$) dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta, kondisi kerja, dan fleksibilitas kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap retensi anggota pada Sanggar Kalee Independent. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,069 > 2,89$) dan nilai signifikan (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja; Kondisi Kerja; Manajemen Talenta; Retensi Anggota; Seni Pertunjukan.

1. LATAR BELAKANG

Perubahan karakteristik sumber daya manusia, terutama masuknya Generasi Z ke dalam menimbulkan tantangan baru dalam mempertahankan anggota. Generasi Z tidak hanya mengharapkan manfaat ekonomi, tetapi juga memperhatikan kesempatan pengembangan diri, kenyamanan lingkungan, fleksibilitas, dan keseimbangan antara aktivitas organisasi dengan

kehidupan pribadi (Syafitri & Wahyudi, 2025; Dicky & Aloysius, 2026). Kondisi tersebut tidak hanya terjadi pada perusahaan bisnis, tetapi juga pada organisasi seni dan komunitas. Sanggar *Kalee Independent* merupakan organisasi yang bergerak dalam pelestarian dan pengembangan seni budaya Aceh. Keberlangsungan kegiatan sanggar sangat bergantung pada partisipasi, loyalitas, dan komitmen anggotanya. Kehilangan anggota yang telah memiliki keterampilan dan pengalaman dapat menghambat regenerasi, menurunkan kekompakan tim, serta mengurangi efektivitas pelaksanaan kegiatan seni (Hidayatullah et al., 2025). Berdasarkan observasi awal dan informasi pengurus Sanggar *Kalee Independent*, terdapat anggota yang tidak lagi aktif karena berbagai alasan. Beberapa anggota merasa belum memperoleh kesempatan pengembangan kemampuan yang sesuai dengan minatnya. Sebagian anggota juga mengalami kesulitan menyesuaikan jadwal latihan dengan aktivitas pendidikan, pekerjaan, dan kepentingan pribadi. Selain itu, kondisi fisik dan nonfisik organisasi turut menentukan kenyamanan anggota dalam mengikuti kegiatan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi retensi anggota adalah manajemen talenta. Manajemen talenta merupakan proses sistematis untuk menarik, mengidentifikasi, mengembangkan, menempatkan, dan mempertahankan individu berbakat. Dalam konteks sanggar seni, penerapan manajemen talenta dapat dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, pemetaan kemampuan, pembagian peran, dan pemberian kesempatan tampil. Anggota yang merasa potensinya dihargai dan dikembangkan cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi (Mallisa et al., 2026). Faktor berikutnya adalah kondisi kerja, yaitu keseluruhan lingkungan fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan anggota dalam menjalankan kegiatan. Kondisi fisik meliputi pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan keamanan. Sementara itu, kondisi nonfisik mencakup hubungan sosial, komunikasi, dukungan pengurus, serta suasana organisasi. Kondisi kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan rasa betah dan mengurangi keinginan anggota untuk meninggalkan organisasi (Salfadani et al., 2024; Hidayatullah et al., 2025). Fleksibilitas kerja juga menjadi pertimbangan penting, khususnya bagi anggota yang masih berstatus pelajar, mahasiswa, atau pekerja. Fleksibilitas memberikan keleluasan kepada anggota untuk menyesuaikan jadwal, waktu, dan tempat pelaksanaan kegiatan tanpa mengabaikan tanggung jawab organisasi. Kebijakan yang fleksibel dapat membantu anggota menjaga keseimbangan antara kegiatan sanggar dan kepentingan pribadi. Penelitian sebelumnya mengenai manajemen talenta, kondisi kerja, fleksibilitas kerja, dan retensi lebih banyak dilakukan pada perusahaan atau organisasi bisnis. Kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam organisasi seni masih terbatas. Padahal, organisasi seni memiliki karakteristik keanggotaan, motivasi, dan pola pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda

dari organisasi bisnis. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian manajemen talenta, kondisi kerja, dan fleksibilitas kerja dalam satu model terhadap retensi anggota pada organisasi seni lokal. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh manajemen talenta, kondisi kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap retensi anggota Sanggar *Kalee Independent*, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah pendekatan strategis organisasi dalam menarik, mengembangkan, mengelola, dan mempertahankan individu yang memiliki potensi dan kemampuan. Dessler (2020) mendefinisikan manajemen talenta sebagai proses perencanaan, penerikan, pengembangan, pengelolaan, dan pemberian imbalan kepada individu yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kebutuhan organisasi pada masa mendatang. Nota *et al.* (2023) menjelaskan manajemen talenta sebagai upaya sistematis untuk memastikan bahwa organisasi memiliki individu dengan kemampuan yang tepat, pada posisi yang tepat, dan pada waktu yang tepat. Sementara itu, Masduki dan Sopiyan (2021) menyatakan bahwa manajemen talenta merupakan serangkaian proses untuk mengidentifikasi serta mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sumber daya manusia agar menjadi modal manusia yang berkualitas. Dalam organisasi seni, manajemen talenta tidak hanya berorientasi pada rekrutmen, tetapi juga mencakup pengenalan potensi seni, pemberian pelatihan, pembagian peran berdasarkan kemampuan, serta pemberian kesempatan kepada anggota untuk menunjukkan dan mengembangkan bakat. Indikator manajemen talenta yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Setiawam (2019), yaitu menarik talenta, mengembangkan talenta, serta menerapkan dan mempertahankan talenta.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan keseluruhan keadaan lingkungan fisik maupun nonfisik di sekitar individu ketika menjalankan aktivitas organisasi. Darmadi (2020) mendefinisikan kondisi kerja sebagai lingkungan fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta kinerja seseorang. Kondisi kerja fisik mencakup pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, fasilitas, kebisingan, dan keamanan. Kondisi nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi, dukungan organisasi, serta suasana psikologis. Schermerhorn dan Bahrach (2020) menjelaskan bahwa kondisi kerja merupakan kualitas lingkungan yang mendukung pemenuhan kebutuhan pribadi sekaligus pencapaian tujuan organisasi secara aman. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, keterlibatan, dan loyalitas anggota. Indikator

kondisi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Afandi (2018), yaitu pencahayaan, warna, sirkulasi udara, suara atau kebisingan, dan keamanan. Dalam konteks sanggar, kelima indikator tersebut berhubungan langsung dengan kenyamanan anggota selama latihan dan pelaksanaan kegiatan.

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan atau pengaturan yang memberikan keleluasan kepada individu dalam menentukan waktu, jadwal, dan tempat pelaksanaan aktivitas. Wicaksono (2019) menjelaskan fleksibilitas kerja sebagai kebijakan formal ataupun pengaturan informasi yang berkaitan dengan fleksibilitas dalam suatu organisasi. Menurut Hada *et al.* (2020), fleksibilitas kerja berkaitan dengan kemampuan anggota organisasi dalam mengontrol durasi, lokasi, dan jadwal kegiatan yang ditetapkan organisasi. Fleksibilitas dapat membantu individu menyeimbangkan kewajiban organisasi dengan pendidikan, pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Indikator fleksibilitas kerja dalam penelitian ini meliputi *time flexibility*, *timing flexibility*, dan *place flexibility*. Penerapan fleksibilitas di sanggar *Kalee Independent* dapat berupa penyesuaian jadwal latihan, toleransi terhadap kesibukan anggota, dan kemungkinan mengikuti kegiatan di lokasi lain.

Retensi Anggota

Retensi anggota adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan anggota agar tetap aktif, loyal, dan berkomitmen dalam jangka panjang. Aulanda dan Arafah (2021) menjelaskan retensi sebagai kemampuan organisasi dalam mempertahankan individu agar tetap menjadi bagian dari organisasi. Retensi tidak hanya ditentukan oleh imbalan finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh kesempatan pengembangan, lingkungan yang nyaman, pengakuan, hubungan sosial, budaya organisasi seni, retensi anggota penting untuk menjaga regenerasi, kesinambungan program, serta kualitas pertunjukan. Indikator retensi anggota dalam penelitian ini mengacu pada Ekhsan dan Taopik (2020), yaitu elemen organisasi, peluang pengembangan, penghargaan atau kompensasi, dan hubungan antara anggota. Retensi yang tinggi tercermin dari anggota untuk tetap aktif, berpartisipasi, dan mempertahankan keterikatannya dengan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan tersebut digunakan untuk menguji pengaruh manajemen talenta, kondisi kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap retensi anggota. Penelitian dilaksanakan di Sanggar *Kalee Independent* pada Juni-Juli 2026. Variabel Independen dalam penelitian terdiri atas manajemen talenta (X^1),

Kondisi kerja (X^2), dan fleksibilitas kerja (X^3), sedangkan variabel dependennya adalah retensi anggota (Y). Populasi penelitian adalah seluruh anggota Sanggar *Kalee Independent* yang berjumlah 34 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Kuesioner terdiri atas tiga butir manajemen talenta, lima butir kondisi kerja, tiga butir fleksibilitas kerja, dan empat butir retensi anggota. Pengujian validitas menggunakan nilai *Parson correlation* dengan batas minimum 0,30. Seluruh butir pada variabel manajemen talenta memiliki nilai korelasi antar 0,682-0,830, kondisi kerja antara 0,739-0,868, fleksibilitas kerja antara 0,833-0,919, dan retensi anggota antara 0,787-0,883. Dengan demikian, seluruh butir dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* dengan batas minimum 0,60. Hasil pengujian menunjukkan nilai alpha manajemen talenta sebesar 0,630, kondisi kerja sebesar 0,859, fleksibilitas kerja sebesar 0,833, dan retensi anggota sebesar 0,863. Seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots(i)$$

Keterangan:

1. Y Adalah retensi anggota
2. α Adalah konstanta.
3. X_1 adalah manajemen talenta.
4. X_2 adalah kondisi kerja.
5. X_3 adalah fleksibilitas kerja.
6. β_1 , β_2 , dan β_3 adalah koefisien regresi
7. e adalah kesalahan residual.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolineritas. Hipotesis diuji melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan determinasi untuk mengukur kemampuan model menjelaskan variasi retensi anggota.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan pada Juni-Juli 2026 melalui penyebaran kuesioner kepada 34 anggota sanggar *kalee independent* yang memenuhi kriteria sampel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal berdasarkan grafik normal *probability plot*, tidak terjadi heteroskedastisitas berdasarkan pola *scatterplot* yang menyebar acak, serta tidak

terjadi multikolinearitas karena seluruh nilai *tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas.

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Trusted Product (X_1)	0,523	1,914
Product Quality (X_2)	0,243	4,108
Customer Service (X_3)	0,261	3,837

Dengan demikian, model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,526	2,000		0,763	0,000
Manajemen talenta	0,519	0,213	0,141	2,030	0,000
Kondisi kerja	0,644	0,168	0,771	3,844	0,001
Fleksibilitas kerja	0,448	0,248	0,037	3,192	0,003

a. Dependent Variable: Repeat Purchase

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi $Y = 1,526 + 0,519 X_1 + 0,644 X_2 + 0,448 X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 1,526 menunjukkan bahwa apabila manajemen talenta, kondisi kerja, dan fleksibilitas kerja bernilai nol, maka retensi anggota bernilai 1,526. Ketiga koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen secara konsisten diikuti oleh peningkatan retensi anggota.

Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,841, yang berada pada kategori hubungan kuat antara manajemen talenta, kondisi kerja, fleksibilitas kerja dan retensi anggota. Nilai R^2 sebesar 0,706 menunjukkan bahwa 70,6% variasi retensi anggota dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta memiliki nilai $t_{hitung} 2,030 < t_{tabel} 1,697$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$, sehingga H_{a1} diterima dan manajemen talenta dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap retensi anggota. Variabel kondisi kerja memiliki nilai $t_{hitung} 3,844 > t_{tabel} 1,697$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_{a2} diterima dan kondisi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap retensi anggota. Variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai $t_{hitung} 3,192 > t_{tabel} 1,697$ dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga H_{a3} diterima dan fleksibilitas kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 24,069 dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 30$, jauh lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,89, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{a4} diterima, yang berarti manajemen talenta, kondisi kerja dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi anggota Sanggar *Kalee Independent*.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap retensi anggota

Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota Sanggar *Kalee Independent*. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang baik dapat meningkatkan keinginan anggota untuk bertahan dalam organisasi. Penerapan manajemen talenta di sanggar tercermin melalui kemampuan organisasi menarik individu yang memiliki minat seni, menyediakan program pelatihan, serta ,memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan bakat. Kesempatan tersebut membuat anggota merasa dihargai dan memperoleh manfaat dari keikutsertaannya dalam organisasi. Bagi anggota Generasi Z, kesempatan pengembangan diri menjadi salah satu pertimbangan penting untuk tetap berada dalam organisasi. Ketika anggota memperoleh pelatihan, pengalaman pertunjukan, pembagian peran yang sesuai, dan pengakuan terhadap kemampuannya, rasa memiliki dan komitmen terhadap sanggar akan meningkat. Temuan ini mendukung konsep Dessler (2020) yang menyatakan bahwa manajemen talenta mencakup proses pengembangan dan pemeliharaan individu berpotensi untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Ekhsan dan Taopik (2020), yang menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi melalui ketelibatan individu.

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Retensi Anggota

Kondisi kerja berpengaruh positif terhadap retensi anggota. Variabel ini memiliki koefisien regresi terbesar, sehingga menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan anggota selama latihan dan kegiatan. Pencahayaan yang memadai, warna ruangan yang menyenangkan, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, dan keamanan lingkungan menjadi unsur penting bagi aktivitas seni. Kondisi fisik yang mendukung membantu anggota berkonsentrasi dan mengurangi ketidaknyamanan selama berlatih. Selain aspek fisik, hubungan yang harmonis antara anggota, pelatih, dan pengurus juga berperan dalam menciptakan kondisi yang positif. Anggota yang merasa aman, diterima, dihargai, dan didukung cenderung memiliki keterikatan

yang lebih kuat dengan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung pandangan Darmadi (2020) bahwa lingkungan fisik dan nonfisik memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja. Temuan ini juga memperlihatkan bahwa dalam organisasi seni berbasis komunitas, kenyamanan lingkungan merupakan unsur penting yang mendorong anggota untuk terus aktif.

Pengaruh Fleksibilitas Terhadap Retensi Anggota

Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota Sanggar *Kalee Independent*. Hasil ini menunjukkan bahwa keleluasan dalam menyesuaikan waktu, jadwal, dan tempat kegiatan meningkatkan keinginan anggota untuk tetap bertahan. Sebagian besar anggota berada pada usia muda dan memiliki aktivitas lain sebagai pelajar, mahasiswa, atau pekerja. Jadwal kegiatan yang terlalu kaku dapat menimbulkan konflik antara kewajiban sanggar dengan pendidikan, pekerjaan, atau kepentingan pribadi. Pemberian toleransi dan penyesuaian jadwal membantu anggota menjalankan berbagai tanggung jawab secara lebih seimbang.

Pengaruh Simultan Manajemen Talenta, Kondisi Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Retensi Anggota

Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap retensi anggota dengan kontribusi sebesar 70,6%. Hal ini menegaskan bahwa organisasi seni perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi. Sanggar tidak hanya perlu menyediakan program pengembangan kemampuan, tetapi juga harus memperhatikan kenyamanan lingkungan dan pengaturan kegiatan yang adaptif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Sanggar *Kalee Independent* disarankan meningkatkan manajemen talenta melalui pemetaan kemampuan anggota, program pelatihan yang terstruktur, pembagian peran berdasarkan bakat, dan pemberian kesempatan tampil secara adil. Apresiasi terhadap kontribusi anggota juga perlu diberikan secara konsisten untuk meningkatkan rasa dihargai dan motivasi bertahan. Kondisi kerja perlu diprioritaskan menjadi variabel paling dominan. Pengurus dapat melakukan evaluasi berkala terhadap pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, dan fasilitas latihan. Selain itu, komunikasi terbuka serta hubungan harmonis antara pengurus, pelatih, dan anggota perlu terus dijaga. Fleksibilitas kegiatan dapat diperkuat melalui penyusunan jadwal latihan secara partisipatif, pemberitahuan kegiatan lebih awal, mekanisme pergantian jadwal, dan toleransi terhadap anggota yang memiliki kewajiban akademik atau pekerjaan. Penerapan fleksibilitas perlu disertai aturan yang jelas agar tidak mengurangi disiplin dan tanggung jawab.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan pengurus dan seluruh anggota Sanggar *Kalee Independent* yang telah memberikan izin serta berpartisipasi dalam pengumpulan data. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan seluruh pihak pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia yang telah memberikan arahan selama pelaksanaan penelitian. Artikel ini merupakan bagian dari skripsi penulis sebagai salah satu syarat penyelesaian studi pada Program Studi Manajemen.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Aulanda, N. F., & Arafah, S (2021). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 2(1), 1-10.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh kondisi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dicky, & Aloysius. (2026). The role of work flexibility and job training on gig economy workers' performance through technology adaptation: A study on online logistics drivers in Semarang City. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.56444/jitpm.v5i2.3990>
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran mediasi *employee engagement* pada pengaruh *talent management* terhadap *employee retention*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 163.
- Hada, R. I. P., Fanggiade, R. E., & Nursiani, N. P. (2020) *Flexible working arrangement* dan pengaruhnya terhadap *work-life balance* pada *resellers online shop*. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162-171.
- Hidayatullah, et al. (2025). Retensi karyawan Generasi Z di Indonesia berdasarkan kajian literatur sistematis. *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.59031/jkpim.v3i2.601>
- Mallisa, Y. I., et al. (2026). Pengaruh fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap *work-life balance* driver Maxim Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 4(5). <https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i5.2696>
- Masduki, M., & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan kinerja karyawan berbasis *talent management* dan *knowledge management*. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151-162.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

- Rohmanulloh, A., Muhammad, F., & Sopiah, S. (2025). Hubungan kepemimpinan transformasional dan fleksibilitas kerja terhadap retensi karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 46-50.
- Salfadani, A., et al. (2024). Peran manajemen talenta dan tunjangan kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v17i2.1993>
- Schermerhom, J. R., & Bachrach, D. G. (2020). *Management*. Wiley.
- Setiawan, B. (2019). Pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BDP Bogor. *Journal Visionida*, 5(1), 46-57.
- Syafitri, D. A., & Wahyudi, W. (2025). Pengaruh karakteristik pekerjaan, fleksibilitas kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan: Studi kasus pada pegawai Direktorat Jenderal di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, Jakarta Selatan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(4). <https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i4.2176>
- Wicaksono, I.S. (2019). *Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja driver Gojek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Islam Indonesia.