

DAMPAK LEADERSHIP DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP TALENT RETENTION DI PT NIPSEA PAINT AND CHEMICAL CO. LTD

Anastasya Merina Rosandi

anmerinar00@gmail.com

Bambang Hadi Santoso

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTARCT

This research aimed to analyze the effect of leadership and Corporate Social Responsibility (CSR) on talent retention at PT. Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd. The research was descriptive-qualitative, which gave a systematic and accurate view of leadership and CSR programs on talent retention. Moreover, the instruments in the data collection technique were observation, depth-interview, and documentation. The main data informants were the HRD, warehouse, and production managers. The result showed that leadership had a significant effect in increasing talent retention at PT. Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd. It meant that a supporting and effective leadership style increased work satisfaction, built trust, and created a positive work environment. Consequently, employees' loyalty would be strengthened. Likewise, CSR programs had a significant effect on talent retention. In other words, participating employees in CSR activities would feel more connected to the companies, increase motivation to continue working, and reduce employees' turnover. As a suggestion, the companies had to develop a sustainable leadership training program and widen CSR activities that were beneficial for society. Besides, involving more employees in the activities to increase their bond with the companies, which was finally increased loyalty and talent retention.

Keywords: Leadership, Corporate Social Responsibility (CSR), Employees' Retention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak *Leadership* dan *Corporate Social Responsibility (CSR)* terhadap *Talent Retention* di PT Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis dan akurat mengenai pengaruh kepemimpinan dan program CSR terhadap retensi talenta. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan yang menjadi sumber utama data adalah manajer HRD, manajer gudang, dan manajer produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leadership* memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan di PT Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan efektif meningkatkan kepuasan kerja, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga memperkuat loyalitas karyawan. Selain itu, program CSR juga memberikan dampak signifikan terhadap retensi talenta. Karyawan yang terlibat dalam kegiatan CSR merasa lebih terhubung dengan perusahaan, meningkatkan motivasi untuk tetap bekerja dan mengurangi tingkat turnover. Saran yang dapat diberikan adalah agar perusahaan mengembangkan program pelatihan kepemimpinan berkelanjutan dan memperluas kegiatan CSR yang bermanfaat bagi masyarakat. Melibatkan lebih banyak karyawan dalam kegiatan CSR dapat meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan retensi talenta.

Kata Kunci: Kepemimpinan, *Corporate Social Responsibility (CSR)*, Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

Globalisasi adalah fenomena kompleks yang merujuk pada integrasi ekonomi, politik, dan budaya antara negara-negara di seluruh dunia. Hal ini terjadi melalui pertukaran barang, jasa, teknologi, dan informasi secara cepat dan luas. Dalam era globalisasi ini, perusahaan

tidak lagi terbatas oleh batas geografis nasional, yang menghasilkan lingkungan bisnis yang lebih terbuka dan kompetitif (Ariskho *et al.*, 2024).

Salah satu aspek penting dari globalisasi adalah dampaknya terhadap aset karyawan perusahaan. Karyawan tidak lagi hanya dihadapkan pada pasar kerja lokal, tetapi juga bersaing dengan individu dari berbagai belahan dunia yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang beragam. Hal ini mendorong perusahaan untuk lebih selektif dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang dapat bersaing di tingkat global. Dalam konteks ini, aset karyawan perusahaan menjadi sangat berharga karena kualitas, fleksibilitas, dan kemampuan adaptasinya menjadi kunci untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang semakin terintegrasi (Ariskho *et al.*, 2024).

Perusahaan juga dapat mengakses bakat dan sumber daya manusia yang lebih luas di seluruh dunia dengan adanya globalisasi. Ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk merekrut karyawan yang memiliki keahlian khusus atau pengetahuan lokal yang diperlukan untuk memperluas operasi mereka ke pasar global. Namun, hal ini juga menempatkan tekanan pada karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka agar tetap relevan dan kompetitif dalam pasar kerja global yang berubah dengan cepat.

Globalisasi juga memengaruhi dinamika internal perusahaan, terutama dalam hal diversitas karyawan. Perusahaan yang beroperasi di pasar global sering kali memiliki tim yang terdiri dari individu dari berbagai latar belakang budaya, etnis, dan bahasa. Manajemen keberagaman ini menjadi penting karena perbedaan dalam budaya dan nilai dapat memengaruhi cara kerja dan komunikasi di tempat kerja. Perusahaan harus memastikan bahwa mereka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi setiap karyawan tanpa memandang asal usul mereka.

Banyak perusahaan multinasional menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi kerja tim yang tersebar geografis. Ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara kolaboratif dari lokasi yang berbeda di seluruh dunia, meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas operasional perusahaan. Namun, manajemen jarak jauh juga menghadirkan tantangan baru dalam hal koordinasi, komunikasi, dan pemeliharaan budaya perusahaan yang seragam di seluruh entitas bisnis mereka.

PT Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd, atau yang dikenal dengan merek Cat Nippon, adalah salah satu produsen cat terkemuka di Asia Tenggara. Berdiri sejak 1881 di Indonesia, perusahaan ini telah menjadi salah satu pemain utama dalam industri cat, dengan berbagai produk yang mencakup cat rumah, cat industri, cat maritim, dan produk-produk perlindungan permukaan lainnya. Profil perusahaan ini mencerminkan bagaimana globalisasi memengaruhi strategi bisnis, aset karyawan, dan dinamika pasar dalam industri yang terus berkembang.

Dalam era globalisasi ini, PT Nipsea Paint menunjukkan bagaimana perusahaan lokal dapat menjadi pemain global dalam industri yang sangat kompetitif. Melalui ekspansi regional yang agresif, perusahaan ini telah memperluas jangkauannya ke berbagai negara di Asia Tenggara dan Asia Timur, termasuk Indonesia pada tahun 1969. Strategi ekspansi ini membantu perusahaan untuk mendiversifikasi basis pelanggannya, mengakses pasar baru, dan meningkatkan eksposur mereknya di tingkat global.

Hubungan PT Nipsea Paint dengan globalisasi juga tercermin dalam pendekatannya terhadap manajemen sumber daya manusia. Sebagai perusahaan multinasional, Nipsea Paint harus mengelola tim yang terdiri dari individu dari berbagai latar belakang budaya, etnis, dan bahasa. Ini menuntut manajemen keberagaman yang efektif untuk memastikan kolaborasi yang harmonis dan produktif di antara karyawan dari berbagai negara. Perusahaan ini berinvestasi dalam pelatihan lintas budaya dan pengembangan kepemimpinan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pemahaman yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dalam lingkungan multikultural.

PT Nipsea Paint juga menunjukkan bagaimana globalisasi memengaruhi strategi pemasaran dan inovasi produk. Perusahaan ini telah mengadopsi pendekatan yang adaptif terhadap kebutuhan pasar lokal di setiap negara yang mereka operasikan. Mereka tidak hanya menghasilkan produk yang sesuai dengan standar internasional, tetapi juga mengembangkan produk yang disesuaikan dengan preferensi konsumen lokal dan kondisi iklim. Ini mencakup pengembangan produk ramah lingkungan, formula tahan cuaca yang sesuai dengan iklim tropis, dan inovasi dalam kemasan dan aplikasi produk.

PT Nipsea Paint juga memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pelayanan pelanggan. Mereka menggunakan sistem manajemen rantai pasokan yang terintegrasi dan platform e-commerce untuk memfasilitasi distribusi produk dan berinteraksi dengan pelanggan secara lebih efisien. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan respons terhadap permintaan pasar, mengoptimalkan rantai pasokan mereka, dan meningkatkan pengalaman pelanggan di era digital ini.

PT Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd adalah contoh yang menarik dari bagaimana globalisasi memengaruhi perusahaan dalam industri yang beragam. Dari ekspansi regional hingga manajemen sumber daya manusia yang beragam, hingga strategi pemasaran yang disesuaikan dengan pasar lokal, perusahaan ini telah menunjukkan kemampuannya untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan bisnis global yang terus berubah. Dengan terus memperkuat aset karyawan, inovasi produk, dan integrasi teknologi, PT Nipsea Paint terus menjadi pemain utama dalam industri cat di Asia Tenggara dan di luar negeri.

Talent retention, atau retensi talenta, adalah strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan berpotensi tinggi agar tetap bekerja dalam jangka panjang. Ini melibatkan berbagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan mendukung, sehingga karyawan merasa puas, terlibat, dan termotivasi untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Di era globalisasi saat ini, hubungan antara globalisasi dan talent retention menjadi semakin kompleks dan penting, karena perubahan dinamis di pasar tenaga kerja global memengaruhi bagaimana perusahaan mendekati retensi talenta mereka.

Globalisasi telah membuka peluang bagi perusahaan untuk menarik talenta dari seluruh dunia, meningkatkan persaingan dalam pasar tenaga kerja. Mobilitas internasional karyawan menjadi lebih mudah dan umum, memungkinkan pekerja untuk mengeksplorasi berbagai peluang karir lintas batas geografis. Dalam konteks ini, retensi talenta menjadi tantangan yang signifikan bagi perusahaan karena karyawan memiliki akses lebih luas ke peluang kerja alternatif. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan harus menawarkan paket kompensasi yang kompetitif, program pengembangan karir yang kuat, dan lingkungan kerja yang mendukung serta inklusif yang dapat menarik dan mempertahankan talenta global.

Globalisasi juga mendorong diversifikasi tenaga kerja, di mana perusahaan kini memiliki tim yang terdiri dari individu dengan berbagai latar belakang budaya, etnis, dan bahasa. Mengelola keberagaman ini dengan efektif menjadi kunci untuk retensi talenta. Perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang inklusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didukung. Program pelatihan lintas budaya dan pengembangan kepemimpinan menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan harmonis dan produktif dalam lingkungan multikultural.

Fenomena retensi saat ini juga dipengaruhi oleh pergeseran generasi di tempat kerja. Generasi milenial dan Gen Z, yang kini semakin mendominasi tenaga kerja, memiliki ekspektasi dan nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka mencari pekerjaan yang memberikan makna, dampak sosial, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang lebih baik. Perusahaan harus menyesuaikan strategi retensi mereka untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi generasi ini, seperti dengan menyediakan program

pengembangan keterampilan, inisiatif kesejahteraan karyawan, dan fleksibilitas kerja yang lebih besar.

Talent retention di PT Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd (Cat Nippon) merupakan elemen vital dalam mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam industri cat yang sangat dinamis, perusahaan ini menyadari pentingnya mempertahankan karyawan berbakat untuk memastikan inovasi berkelanjutan dan layanan berkualitas tinggi. Berikut adalah data *turnover* pada PT Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd:

Tabel 1
Data Turnover Karyawan Tetap dan Outsourcing Periode Januari-Mei 2024

Jenis Karyawan	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Tingkat Turnover
Karyawan Tetap	30	529	5,67%
Karyawan <i>Outsourcing</i>	32	205	15,61%

Sumber: Data Sekunder, 2025 (Diolah)

Berdasarkan data *turnover* karyawan tetap dan *outsourcing* pada periode Januari-Mei 2024 yang ditampilkan dalam Tabel 1.1, terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan tetap adalah 5,67%, sedangkan tingkat *turnover* karyawan *outsourcing* mencapai 15,61%. Perbedaan signifikan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola tingkat *turnover* terutama pada karyawan *outsourcing*. Tingginya tingkat *turnover* pada karyawan *outsourcing*, yang mencapai lebih dari tiga kali lipat dari tingkat *turnover* karyawan tetap, mengindikasikan adanya masalah yang mungkin perlu diatasi dalam manajemen karyawan *outsourcing*. Meskipun tingkat *turnover* karyawan tetap lebih rendah, angka 5,67% masih memerlukan perhatian untuk memastikan bahwa karyawan tetap merasa puas dan termotivasi untuk tetap berada di perusahaan. Hal ini penting untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang ada, serta menjaga stabilitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi strategi yang lebih komprehensif untuk menurunkan tingkat *turnover*, baik pada karyawan tetap maupun *outsourcing*.

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam *talent retention* di PT Nipsea Paint. Perusahaan ini dikenal dengan tradisi kepemimpinan yang mempromosikan partisipasi, kolaborasi, dan pemberdayaan karyawan. Para pemimpin di perusahaan ini tidak hanya memberikan arahan dan visi yang jelas, tetapi juga secara aktif terlibat dalam pengembangan karir karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Mereka mendengarkan dan menghargai pandangan serta ide-ide karyawan, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kepemimpinan yang kuat ini membangun hubungan yang positif antara manajemen dan karyawan, yang menjadi faktor penting dalam menjaga retensi talenta.

Ada beberapa jenis kepemimpinan yang berbeda, masing-masing dengan karakteristik dan pendekatan unik yang dapat memengaruhi dinamika dan kinerja sebuah tim atau organisasi secara keseluruhan. Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin mengambil keputusan sendiri dan memberikan instruksi yang jelas kepada bawahannya. Pemimpin memiliki kontrol penuh atas tim dan mengharapkan ketaatan dari anggota timnya. Pendekatan ini cocok untuk situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan ketegasan, seperti dalam situasi krisis atau di lingkungan yang berorientasi tugas. Sementara itu, kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi aktif dari seluruh anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mengajak anggota tim untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan, mendengarkan berbagai pandangan, dan memfasilitasi diskusi terbuka. Pendekatan ini mendorong rasa kepemilikan dan keterlibatan dari anggota tim, yang dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas.

Berdasarkan penelitian dari Wijaya *et al.* (2024), *leadership* memiliki dampak terhadap *talent retention* karena kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mempertahankan karyawan berbakat. Pemimpin yang baik memahami pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi individu, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap tinggal di organisasi dan terus memberikan yang terbaik.

Komunikasi yang jelas dan terbuka adalah aspek lain dari kepemimpinan yang efektif yang berkontribusi pada retensi talenta. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan transparan mengenai tujuan organisasi, harapan, dan feedback konstruktif, menciptakan kepercayaan dan rasa kepemilikan di antara karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dalam pengambilan keputusan dan memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana kontribusi mereka berkontribusi terhadap tujuan perusahaan, lebih cenderung merasa puas dan berkomitmen pada organisasi.

Pemimpin yang mendorong pengembangan dan pertumbuhan karir karyawan dapat meningkatkan *talent retention*. Dengan menyediakan peluang untuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan jalur karir yang jelas, pemimpin menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap masa depan karyawan. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan di dalam organisasi, akan merasa lebih bersemangat untuk tinggal dan berkembang bersama perusahaan.

Praktik tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) juga berperan dalam memengaruhi *talent retention* di PT Nipsea Paint. Perusahaan ini memiliki komitmen yang kuat terhadap CSR dan keberlanjutan, yang tercermin dalam berbagai inisiatif mereka. PT Nipsea Paint terlibat dalam berbagai kegiatan sosial dan lingkungan, seperti program pendidikan, dukungan untuk komunitas lokal, dan inisiatif ramah lingkungan. Melalui partisipasi dalam CSR, perusahaan tidak hanya memberikan dampak positif pada masyarakat dan lingkungan sekitar, tetapi juga menciptakan rasa kepemilikan dan kebanggaan di antara karyawan. Keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat secara langsung dalam upaya memperbaiki dunia di sekitar mereka, yang dapat meningkatkan rasa kepuasan dan keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian dari Wijaya *et al.* (2024), CSR memiliki dampak terhadap *talent retention* karena implementasi CSR yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada retensi talenta. Karyawan saat ini, terutama dari generasi milenial dan Gen Z, cenderung mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih termotivasi untuk tetap tinggal di perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, terutama dalam hal tanggung jawab sosial dan lingkungan. Ketika perusahaan aktif dalam inisiatif CSR, seperti pelestarian lingkungan, pengembangan komunitas, atau praktik bisnis yang berkelanjutan, karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Kegiatan CSR juga dapat meningkatkan moral dan keterlibatan karyawan. Partisipasi dalam program CSR sering kali memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja sama dalam tim lintas fungsi, mengembangkan keterampilan baru, dan berkontribusi pada tujuan yang lebih besar dari sekadar profitabilitas perusahaan. Pengalaman ini tidak hanya memperkuat ikatan antara karyawan tetapi juga antara karyawan dan perusahaan, meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang terlibat dalam kegiatan CSR cenderung merasa lebih terhubung dengan tujuan perusahaan, yang dapat mengurangi turnover dan meningkatkan retensi talenta.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan (*leadership*) dan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap *talent retention* di PT Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd. Dengan membatasi fokus pada kedua variabel tersebut, penelitian ini diharapkan tetap terarah dan tidak keluar dari topik utama, sehingga menghasilkan analisis yang mendalam dan relevan terhadap

permasalahan yang diangkat. Batasan ini dirancang untuk memastikan pembahasan tetap efektif dan sesuai dengan tujuan penelitian.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Emron *et al.*, (2018) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Afandi (2018) Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat. Menurut Dessler (2020) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan, dan juga mengenai masalah keadilan. Di dalam proses manajemen ini termasuk dengan.

Menurut Hamali (2021), tujuan manajemen sumber daya manusia mencakup empat aspek utama. Tujuan sosial menekankan tanggung jawab organisasi atau perusahaan secara sosial dan etis terhadap kebutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif. Tujuan organisasi berfokus pada pencapaian sasaran formal yang membantu organisasi meraih tujuan utamanya. Tujuan fungsional bertujuan menjaga kontribusi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui peningkatan manajemen yang efektif. Tujuan individu mengacu pada pencapaian tujuan pribadi setiap anggota organisasi melalui keterlibatan dalam berbagai aktivitas organisasi.

Leadership

Menurut Runa (2020) *leadership* adalah proses memengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. *Leadership* adalah proses memengaruhi atau membimbing pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan organisasi harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahannya, juga dalam memajukan kerjasama. *Leadership* adalah usaha seorang pemimpin dengan memotivasi dan membimbing tindakan seseorang guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Setiani *et al.*, 2023). *Leadership* menurut Griffin dan Ebert dalam Yahya *et al.* (2022) proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian *leadership* tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa *leadership* merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan memengaruhi orang lain.

Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah konsep tanggung jawab sosial perusahaan yang berorientasi pada keseimbangan antara keuntungan ekonomi (*profit*), kesejahteraan masyarakat (*people*), dan kelestarian lingkungan (*planet*), sesuai prinsip *Triple Bottom Line*. CSR bertujuan menciptakan hubungan harmonis dengan lingkungan sosial melalui program seperti promosi isu sosial, pemasaran berbasis tujuan, filantropi, dan praktik bisnis yang berkelanjutan (Khoirunnisa & Muhammad, 2022). Manfaat CSR mencakup peningkatan citra perusahaan, kesejahteraan masyarakat sekitar, pelestarian lingkungan, dan pengurangan risiko bisnis (Qonaah, 2018). Pelaksanaannya meliputi tahap perencanaan, implementasi,

evaluasi, dan pelaporan, yang bertujuan memastikan kontribusi positif perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan (Putra, 2017).

Talent Retention

Talent retention adalah strategi organisasi untuk mempertahankan karyawan berbakat melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, keterlibatan, dan motivasi. Faktor-faktor penentunya meliputi budaya organisasi yang positif dengan nilai-nilai unik, peluang pengembangan karir yang jelas, serta penghargaan yang kompetitif seperti gaji, tunjangan, dan bonus berbasis kinerja. Desain pekerjaan yang baik dengan tanggung jawab yang jelas dan fleksibilitas kerja juga memengaruhi kepuasan karyawan. Selain itu, hubungan yang adil dan saling mendukung antar karyawan maupun manajemen menciptakan kolaborasi positif yang mampu meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan (Mathis dan Jackson, 2006).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memberikan gambaran yang sistematis dan akurat tentang fenomena yang diteliti tanpa manipulasi data. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menguraikan karakteristik, hubungan, serta pola-pola dalam data secara mendalam, sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif terhadap masalah yang kompleks.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pemilihan informan untuk memperoleh data yang relevan, di mana informan dipilih berdasarkan pengetahuan dan pengalaman mereka terkait topik penelitian. Informan utama terdiri dari tiga orang, yaitu Hamid (Manajer HRD Personalia), Anggara (Staf HRD), dan Sulastri (Staf Payroll), yang diharapkan memberikan wawasan mendalam dan perspektif yang relevan terhadap penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang dirancang untuk mengumpulkan informasi secara menyeluruh. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian, sehingga peneliti dapat memahami fenomena *leadership*, CSR, dan *talent retention* yang terjadi di PT Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd. Pengamatan ini memberikan gambaran empiris yang membantu menjelaskan dinamika yang ada serta menghubungkan data yang diperoleh dengan tujuan penelitian. Wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai alat bantu, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen utama. Melalui wawancara ini, data primer diperoleh dari karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang gaya kepemimpinan dan implementasi CSR di perusahaan. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dengan informasi berupa dokumen resmi, gambar, atau foto yang mendukung analisis, sehingga memberikan perspektif tambahan dalam memahami keterkaitan antara variabel yang diteliti. Ketiga metode ini saling melengkapi, memungkinkan peneliti mendapatkan data yang akurat, rinci, dan relevan.

Teknik Analisis Data

Data Reduction

Reduksi data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mengubah data yang muncul dari catatan lapangan atau transkrip wawancara. Langkah ini penting untuk mengelola volume data yang besar dan mengidentifikasi tema-tema atau pola-pola utama yang relevan dengan pertanyaan

penelitian. Selama reduksi data, peneliti perlu melakukan beberapa langkah kunci seperti memilih data yang relevan dengan fokus penelitian dan mengabaikan informasi yang tidak relevan, melabeli segmen-segmen data dengan kode yang mencerminkan tema atau konsep tertentu, dan menyusun data dalam bentuk yang lebih ringkas dan abstrak, yang tetap mempertahankan esensi informasi asli.

Data Display

Penyajian data adalah proses mengorganisasikan dan mengompilasi informasi sehingga dapat ditarik simpulan yang bermakna. Miles dan Huberman menyarankan penggunaan berbagai format penyajian, seperti matriks, grafik, bagan, dan diagram, untuk menyusun data secara visual. Matriks membantu dalam mengorganisasikan data dalam baris dan kolom, sehingga memudahkan identifikasi pola dan hubungan. Gambar atau skema memberikan representasi visual yang jelas tentang struktur atau proses tertentu. Jaringan kerja menggambarkan hubungan antar elemen dalam suatu sistem, sedangkan tabel merangkum data secara sistematis untuk memudahkan interpretasi. Dengan menggunakan berbagai bentuk penyajian data ini, peneliti dapat melihat keseluruhan gambaran secara lebih komprehensif dan melakukan analisis yang lebih mendalam dan terarah.

Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah proses menginterpretasikan data untuk menemukan makna dan memahami implikasi dari temuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti mengaitkan temuan dengan pertanyaan penelitian, teori, atau literatur yang ada untuk membangun argumen yang solid. Melakukan verifikasi dan mengkonfirmasi temuan untuk memastikan validitas dan keandalannya adalah langkah penting. Ini bisa dilakukan dengan melakukan uji keabsahan data.

Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, uji keabsahan data menjadi bagian penting untuk memastikan validitas dan kredibilitas temuan. Menurut Moleong (2007:320), data ilmiah dalam penelitian kualitatif tidak hanya digunakan untuk menanggapi kritik, tetapi juga untuk memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang diteliti. Salah satu metode yang digunakan adalah triangulasi sumber, yaitu dengan memanfaatkan berbagai sumber data atau informan untuk memverifikasi konsistensi temuan dari berbagai sudut pandang. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan realitas yang lebih akurat. Selain itu, triangulasi teknik digunakan untuk memeriksa konsistensi temuan melalui penggunaan beberapa metode pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan menggabungkan berbagai teknik ini, penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu mengurangi bias yang mungkin muncul dari satu metode tertentu. Kedua pendekatan ini memperkuat keandalan hasil penelitian dan memastikan data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd

PT Nipsea Paint merupakan industri manufaktur yang bergerak dalam produksi cat baik cat *water based* maupun cat *solvent based*. NIPSEA Group, sebagai spesialis dalam cat dan pelapis, terus memperindah pemandangan perkotaan dan mengembangkan produk Nippon Paint yang unggul untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dengan lebih dari 70 perusahaan yang tersebar di seluruh Asia, NIPSEA memahami kebutuhan lokal dari setiap komunitas yang dilayaninya. Setiap perusahaan dalam kelompok ini menghargai keragaman dan beroperasi dengan kehadiran yang kuat di seluruh Asia.

NIPSEA Group mempekerjakan lebih dari 21.000 karyawan, memiliki lebih dari 61 pabrik, dan beroperasi di 15 negara, dengan kantor pusatnya berlokasi di Singapura. Mereka melayani semua aspek bisnis dengan efisien, mulai dari produksi hingga kepuasan pelanggan. Dikenal luas sebagai Nippon Paint di seluruh Asia, nama ini diasosiasikan dengan dedikasi terhadap kualitas dan inovasi terbaik. Dengan layanan pelanggan yang luar biasa dan produk yang inovatif, NIPSEA Group telah menjadi pemimpin dalam industri cat dan pelapis. Mereka terus mengubah lanskap industri ini melalui dedikasi mereka terhadap kualitas dan inovasi, serta pemahaman mendalam tentang kebutuhan pelanggan di berbagai komunitas Asia. Kesuksesan mereka dicapai dengan merangkul keragaman dan mengoperasikan bisnis dengan kehadiran yang kuat di seluruh Asia. Adapun logo perusahaan PT Nipsea Paint and Chemicals seperti pada Gambar 4.1:



Gambar 1

Logo PT Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd
Sumber: <https://www.nipponpaint-indonesia.com/>

Logo Perusahaan diberikan sebuah simbol huruf N yang berarti Nippon dengan keterangan di bawahnya yaitu penamaan Nippon Paint sebagai brand. Logo Nippon Paint dibagi menjadi 2 warna, yaitu merah dan biru. Merah berarti keberanian dan biru melambangkan kehormatan, kematangan, lambang dari ketenangan, dan rendah hati terhadap pelanggan.

Dampak Gaya Kepemimpinan PT Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd

Ketiga informan sepakat bahwa memberikan instruksi yang jelas dan terperinci merupakan elemen penting dalam kepemimpinan mereka. Salah satu informan menekankan pentingnya komunikasi yang jelas, baik lisan maupun tertulis, serta panduan tertulis untuk tugas kompleks untuk mengurangi kebingungan dan memastikan tugas terselesaikan dengan benar. Informan lain juga memberikan arahan yang jelas melalui rapat dan email, serta menyiapkan panduan tertulis dan tenggat waktu untuk menjaga alur kerja yang teratur dan produktivitas tim. Informan ketiga menekankan instruksi yang spesifik dan tenggat waktu yang tegas untuk menghindari kebingungan dan memastikan tugas selesai tepat waktu. Kesimpulannya, kepemimpinan yang instruktif membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan baik, memberikan rasa aman, dan mendukung perkembangan karyawan, yang meningkatkan retensi talenta.

Fungsi konsultatif dalam kepemimpinan, yang melibatkan partisipasi aktif anggota tim dalam pengambilan keputusan, terbukti meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi turnover. Salah satu informan selalu melibatkan tim dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan mereka, menciptakan suasana inklusif yang memperkuat rasa memiliki dan loyalitas karyawan. Informan lain juga mengadakan diskusi terbuka dan menghargai setiap masukan, menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi setiap individu. Informan ketiga mendengarkan serius masukan dari tim, meski keputusan akhir tetap di tangannya, memastikan karyawan merasa dihargai. Pendekatan

konsultatif ini meningkatkan kualitas keputusan, loyalitas, dan retensi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi individu.

Salah satu informan menekankan pentingnya memberikan ruang bagi anggota tim untuk menyampaikan ide dan pendapat mereka, serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka. Dengan mengenal anggota tim secara pribadi dan memberikan umpan balik positif serta peluang pengembangan karir, karyawan tetap termotivasi dan berpartisipasi aktif, yang meningkatkan retensi. Informan lain mendorong partisipasi aktif dengan menciptakan lingkungan kerja inklusif dan memberikan insentif untuk memotivasi tim. Informan ketiga menetapkan harapan yang jelas dan memberikan tanggung jawab yang berarti, serta memberikan penghargaan atas kerja keras untuk menjaga semangat tinggi. Pendekatan ini meningkatkan partisipasi dan retensi talenta dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

Ketiga pemimpin sepakat bahwa delegasi yang efektif didasarkan pada pemahaman kemampuan dan pengalaman anggota tim. Dua informan menentukan tugas yang bisa didelegasikan berdasarkan kemampuan dan tujuan pengembangan individu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi. Informan ketiga menekankan kepercayaan dalam proses delegasi, memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kepercayaan terhadap anggota tim, serta memberikan bimbingan dan dukungan jika diperlukan. Dalam fungsi pengendalian, ketiganya menekankan pentingnya kepatuhan terhadap prosedur dan standar, serta review rutin dan umpan balik konstruktif. Pendekatan personal dalam menangani penyimpangan atau ketidakmampuan mencapai target menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang penting untuk retensi karyawan.

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa fungsi instruktif, konsultatif, partisipasi aktif, delegasi, dan pengendalian dalam kepemimpinan memainkan peran penting dalam retensi talenta di PT NIPSEA Paint and Chemical Co. Ltd. Kepemimpinan yang jelas dan terperinci membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan baik, sementara partisipasi aktif dan penghargaan atas kontribusi meningkatkan loyalitas dan retensi. Delegasi yang efektif berdasarkan pemahaman kemampuan tim dan pengendalian yang ketat memastikan karyawan tetap termotivasi dan mencapai standar kinerja tinggi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung, dan profesional, organisasi dapat mempertahankan talenta terbaik dan mengurangi turnover, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian menunjukkan bahwa instruksi yang jelas, partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan atas kontribusi individu merupakan faktor kunci dalam meningkatkan retensi talenta. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, melibatkan tim dalam pengambilan keputusan, dan memberikan penghargaan serta peluang pengembangan karir dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Hal ini tidak hanya membantu dalam mempertahankan talenta yang ada tetapi juga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan di PT NIPSEA Paint and Chemical Co. Ltd. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan yang efektif melibatkan kombinasi instruksi yang jelas, partisipasi aktif, penghargaan atas kontribusi, delegasi yang efektif, dan pengendalian yang ketat. Strategi-strategi ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, profesional, dan disiplin, yang penting untuk mempertahankan talenta berkualitas tinggi dan mengurangi tingkat turnover.

Leadership yang efektif di PT NIPSEA Paint and Chemical Co. Ltd memainkan peran kunci dalam retensi talenta. Pendekatan kepemimpinan instruktif yang diterapkan oleh ketiga informan, yang berfokus pada pemberian instruksi jelas dan terperinci, terbukti membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih baik, memberikan rasa aman, dan mengurangi kemungkinan kesalahan. Komunikasi yang jelas, baik secara lisan maupun tertulis, serta pedoman kerja yang disediakan oleh para pemimpin, memberikan struktur

yang membantu karyawan merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas mereka. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang memberikan arahan yang tegas dan tepat berkontribusi pada lingkungan kerja yang mendukung, yang meningkatkan retensi talenta di perusahaan.

Selain itu, fungsi konsultatif dalam kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan juga berdampak signifikan terhadap retensi talenta. Dengan mengadakan diskusi terbuka dan mendengarkan masukan dari anggota tim, para pemimpin berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi setiap individu. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini tidak hanya membantu menciptakan suasana kerja yang positif, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional karyawan dengan perusahaan, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover.

Delegasi yang efektif dan pengendalian yang baik juga memberikan dampak yang positif terhadap retensi talenta di PT NIPSEA Paint and Chemical Co. Ltd. Para pemimpin di perusahaan ini memahami kemampuan dan pengalaman anggota tim, sehingga dapat mendistribusikan tugas secara tepat, memberikan ruang untuk pengembangan diri, dan memberikan dukungan yang diperlukan saat menghadapi tantangan. Dengan memberikan tanggung jawab yang bermakna dan umpan balik yang konstruktif, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, profesional, dan mendukung, yang penting untuk mempertahankan talenta berkualitas tinggi di perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap retensi talenta. Alden Wijaya *et al.* (2024) menemukan bahwa perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang baik dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Ott *et al.* (2018) menyoroti pentingnya pengembangan budaya organisasi yang solid dan lingkungan kerja yang menarik dalam meningkatkan retensi karyawan. Penelitian Nelson *et al.* (2024) lainnya juga menunjukkan bahwa talent acquisition dan employee engagement berpengaruh terhadap retensi talenta. Sementara itu, Sembiring dan Damayanti (2023) menekankan pentingnya manajemen talenta dalam memediasi hubungan antara ketertarikan talenta dan kinerja organisasi. Purbasari dan Abadi (2022) menekankan bahwa pengalaman karyawan, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, memiliki dampak signifikan pada retensi karyawan milenial. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah faktor kunci dalam mempertahankan talenta di perusahaan.

Dampak CSR Kepemimpinan PT Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd

Program Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan elemen penting yang mendukung keberlanjutan bisnis PT NIPSEA Paint and Chemical Co. Ltd. Dari hasil wawancara dengan para informan terlihat bahwa mereka sepakat mengenai peran vital CSR dalam meningkatkan retensi talenta. Salah satu informan menekankan bahwa inisiatif sosial dan lingkungan yang dijalankan perusahaan meningkatkan citra positif di mata masyarakat dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan serta kemampuan perusahaan untuk menarik bakat-bakat baru, yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis.

Seorang informan lain percaya bahwa program CSR sangat krusial untuk keberlanjutan bisnis. Melalui program CSR, perusahaan dapat menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab sosial, yang tidak hanya menarik pelanggan tetapi juga membantu dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan yang peduli terhadap isu sosial dan lingkungan, sehingga mereka lebih cenderung untuk tetap berkomitmen pada perusahaan. Selain itu, keberhasilan ekonomi

memungkinkan perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih baik, fasilitas yang lebih baik, dan peluang pengembangan karir yang lebih luas bagi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan.

Pandangan serupa juga disampaikan oleh informan lainnya mengenai pentingnya program CSR. Ia menekankan bahwa selain memperbaiki citra perusahaan di mata masyarakat, program-program ini juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan. Komitmen ini tidak hanya meningkatkan reputasi perusahaan tetapi juga menarik karyawan berkualitas yang merasa bangga bekerja di perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial.

Para informan sepakat bahwa ada hubungan yang jelas antara kesuksesan ekonomi perusahaan dan retensi karyawan. Ketika perusahaan sukses secara ekonomi, mereka dapat menyediakan gaji yang kompetitif, manfaat tambahan, dan peluang pengembangan karir yang lebih baik. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan.

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa program CSR yang dijalankan perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap retensi talenta. Salah satu informan menekankan bahwa karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan yang berkontribusi positif kepada masyarakat. Program-program CSR yang berdampak positif pada masyarakat juga memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, karena mereka merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka dan masyarakat sekitar.

Salah satu informan memiliki pandangan serupa, menyoroti bahwa karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang baik dan peduli terhadap kesejahteraan masyarakat. Ketika perusahaan terlibat dalam kegiatan sosial seperti memberikan beasiswa atau mendirikan fasilitas kesehatan, hal ini memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan dan membuat mereka merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar. Selain itu, program-program CSR ini sangat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Karyawan merasa lebih loyal jika perusahaan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan. Program-program CSR yang berdampak positif membuat karyawan merasa bahwa perusahaan tidak hanya mengejar keuntungan semata, tetapi juga kesejahteraan masyarakat dan lingkungan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka.

Pandangan serupa juga disampaikan oleh informan lain yang menekankan pentingnya kontribusi perusahaan terhadap masyarakat dalam membangun rasa bangga dan keterikatan karyawan. Ketika perusahaan terlibat dalam kegiatan sosial seperti mendirikan fasilitas kesehatan atau memberikan beasiswa, karyawan merasa bahwa mereka bekerja di tempat yang memiliki nilai-nilai yang baik dan peduli terhadap kesejahteraan masyarakat. Hal ini meningkatkan rasa keterikatan mereka dengan perusahaan. Program-program CSR yang berdampak positif membuat karyawan merasa bahwa perusahaan tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga peduli terhadap kesejahteraan masyarakat dan lingkungan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka.

Para informan juga setuju bahwa keterlibatan karyawan dalam kegiatan CSR meningkatkan kepuasan kerja mereka. Salah satu informan menyatakan bahwa ketika karyawan dilibatkan dalam kegiatan CSR, mereka merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan komunitas. Ini memberikan mereka kesempatan untuk memberikan kontribusi positif di luar pekerjaan sehari-hari, yang meningkatkan rasa bangga dan kepuasan kerja mereka. Hal ini juga membantu menciptakan semangat tim yang lebih kuat dan meningkatkan moral di tempat kerja. Pandangan ini sejalan dengan pendapat informan lainnya, yang menyatakan bahwa partisipasi dalam kegiatan CSR memberikan karyawan rasa pencapaian dan kebanggaan yang tidak bisa didapatkan hanya dari pekerjaan sehari-hari. Ini membantu membangun hubungan yang lebih kuat di antara karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Salah satu informan juga menekankan bahwa kepedulian perusahaan terhadap lingkungan hidup sangat penting bagi karyawan. Dalam wawancaranya, ia menyatakan bahwa karyawan saat ini semakin sadar akan isu-isu lingkungan dan keberlanjutan. Bekerja di perusahaan yang peduli terhadap lingkungan hidup tidak hanya meningkatkan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan tetapi juga membuat mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Kepedulian ini menumbuhkan rasa bahwa mereka berkontribusi terhadap pelestarian planet ini, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Kepedulian perusahaan terhadap lingkungan menunjukkan komitmen jangka panjang untuk keberlanjutan, yang membuat karyawan merasa lebih percaya dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap isu-isu lingkungan tidak hanya merupakan tanggung jawab sosial, tetapi juga strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi talenta.

Selaras dengan pendapat salah satu informan, pentingnya bekerja di perusahaan yang peduli terhadap lingkungan sangat ditekankan. Banyak karyawan saat ini sangat peduli terhadap isu-isu lingkungan dan keberlanjutan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka bekerja di perusahaan yang berkomitmen terhadap pelestarian lingkungan hidup, mereka merasa bangga dan lebih bertanggung jawab. Kepedulian perusahaan terhadap lingkungan memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan secara signifikan. Karyawan lebih termotivasi ketika mengetahui bahwa perusahaan mereka mengambil langkah-langkah konkret untuk melindungi lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki visi jangka panjang yang berkelanjutan, yang membuat karyawan merasa lebih percaya dan loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian, kepedulian terhadap lingkungan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Pandangan serupa juga disampaikan oleh informan lainnya, yang menegaskan bahwa banyak karyawan saat ini sangat peduli terhadap isu-isu lingkungan dan keberlanjutan. Bekerja di perusahaan yang memiliki komitmen terhadap pelestarian lingkungan hidup memberikan rasa bangga dan tanggung jawab kepada karyawan. Kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sangat memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi ketika mereka tahu bahwa perusahaan mereka mengambil langkah-langkah konkret untuk melindungi lingkungan. Kepedulian ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki visi jangka panjang yang berkelanjutan, yang membuat karyawan merasa lebih percaya dan loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kepedulian terhadap lingkungan bukan hanya strategi CSR yang baik tetapi juga alat penting untuk retensi talenta.

Program Corporate Social Responsibility (CSR) di PT NIPSEA Paint and Chemical Co. Ltd. memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi talenta. Berdasarkan wawancara, para informan menyatakan bahwa CSR bukan hanya meningkatkan citra perusahaan di mata publik, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi karyawan. Karyawan merasa bangga dan lebih loyal ketika perusahaan mereka menunjukkan kepedulian terhadap isu-isu sosial dan lingkungan, seperti pendidikan, kesehatan, dan konservasi lingkungan. Program CSR yang positif memberikan karyawan rasa memiliki yang lebih kuat dan membuat mereka merasa menjadi bagian dari organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Selain itu, program CSR memberikan pengaruh positif pada retensi talenta melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan, mereka merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan merasakan kepuasan di luar tugas profesional sehari-hari. CSR yang melibatkan karyawan dalam kegiatan sosial dan lingkungan tidak hanya mempererat hubungan antar karyawan, tetapi juga meningkatkan moral dan semangat kerja. Dukungan perusahaan terhadap nilai-nilai sosial yang penting bagi karyawan menciptakan lingkungan

kerja yang lebih inklusif, yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal dan berkomitmen pada perusahaan.

Terakhir, CSR di PT NIPSEA Paint and Chemical Co. Ltd. mendukung keberlanjutan bisnis dengan memperkuat kepercayaan dan loyalitas karyawan. Dengan memperlihatkan komitmen terhadap tanggung jawab sosial, perusahaan berhasil menarik serta mempertahankan karyawan berkualitas yang menghargai visi jangka panjang yang berkelanjutan. Banyak karyawan, terutama generasi muda, merasa lebih termotivasi bekerja di perusahaan yang memperhatikan dampak sosial dan lingkungan. Dengan memiliki visi berkelanjutan, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan talenta, tetapi juga mengurangi turnover dan meningkatkan produktivitas melalui penciptaan lingkungan kerja yang stabil dan suportif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa program Corporate Social Responsibility (CSR) memiliki dampak signifikan terhadap retensi talenta. Wijaya *et al.* (2024) menemukan bahwa perusahaan dengan program CSR yang baik dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Ott *et al.* (2018) menyoroti pentingnya pengembangan budaya organisasi yang solid dan lingkungan kerja yang menarik dalam meningkatkan retensi karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa program CSR yang kuat adalah faktor kunci dalam mempertahankan talenta di perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat diambil dari analisis dampak *leadership* dan *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap *talent retention* di PT Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd. adalah sebagai berikut: (1) *Leadership* memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan retensi talenta di PT Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd. Gaya kepemimpinan yang efektif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. (2) Program CSR memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi talenta di PT Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd. Keterlibatan perusahaan dalam kegiatan sosial dan lingkungan tidak hanya meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat tetapi juga membangun rasa bangga dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan serta meningkatkan kegiatan CSR yang berdampak positif pada masyarakat dan lingkungan. Melibatkan karyawan dalam program CSR dapat memperkuat rasa keterikatan mereka terhadap perusahaan. Pelatihan kepemimpinan ini sebaiknya mencakup berbagai gaya kepemimpinan yang efektif, yang dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja sekaligus loyalitas karyawan kepada organisasi.

Selain itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara berbagai gaya kepemimpinan dengan retensi talenta secara lebih mendalam. Penelitian juga dapat difokuskan pada dampak kegiatan CSR terhadap aspek internal organisasi, seperti produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu, wawasan yang lebih komprehensif mengenai peran kepemimpinan dan CSR terhadap retensi talenta dapat dikembangkan.

Sebagai langkah strategis, PT Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd. perlu merumuskan kebijakan internal yang lebih efektif terkait pengembangan kepemimpinan dan implementasi CSR. Kebijakan ini dapat mencakup program pelatihan kepemimpinan berkelanjutan, pemberian insentif bagi karyawan yang aktif dalam kegiatan CSR, serta penilaian kinerja

berdasarkan kontribusi sosial mereka. Langkah-langkah ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung retensi talenta dan meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ariskho, M. N., Kaila, R. A. A. R., Nathasherylla, P. P., Wulandari, K. A., dan Zakiah, N. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional Sebagai Kunci Sukses Bisnis Dalam Era Globalisasi. *Scientica: Jurnal Ilmiah Sains dan Teknologi*, 2(5): 210-216.
- Dessler, G. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kesepuluh ed. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Emron, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A.Y. 2021. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khoirunnisa, W. dan Muhammad, R. N. 2022. Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) pada PT Kereta Api Indonesia (Persero). *Indonesian Accounting Literacy Journal*, 2(3): 619-629.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yahya, M., Nursinta., Annisa N., dan Sahrul. 2022. Gaya Kepemimpinan Mahasiswa. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(01): 110-125.
- Nelson, A., Sabella, D. M., Jessica., Mey, N. A., Hutagalung, R. M., dan Senly. 2024. Pengaruh Talent Acquisition Dan Employee Engagement terhadap Talent Retentions di UMKM. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4): 5407-5415.
- Ott, D. L., Tolentino, J. L., dan Michailova, S. 2018. Effective Talent Retention Approaches. *Human resource management international digest*, 26(7): 16-19.
- Purbasari, T. dan Abadi, F. 2022. The Influence Of Organizational Culture, Leadership Style On Employee Experience Has An Impact On Retention. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(3): 1254-1266.
- Putra, I. P. 2017. Implementasi Program Corporate Social Responsibility (CSR) Bidang Empowerment PT. Pertamina RU-II Dumai. *JOM FISIP*, 4(2).
- Qonaah, S. 2018. Implementasi Corporate Social Responsibility PT PLN Distribusi Jawa Tengah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Dan Lingkungan Melalui Program " PLN PEDULI ." *eJournal*, 9(1): 1-7.
- Runa, R. 2020. Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2): 202-222. Tersedia di <https://www.semanticscholar.org/paper/DETERMINASI-KEPUASAN-KERJA-DAN-KINERJA-KARYAWAN-Runa/936a1413b906cbf21d8b819b3444fb85f6b4fa33>.
- Sembiring, E. dan Damayanti, N. 2023. Talent Attraction, Talent Retention, and Talent Management as a Mediating on Organization Performance. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1): 58-76.
- Setiani, Y. A., Farandy, R. R., dan Anshori, M. I. 2023. Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen: Studi Literature. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3): 238-255. Tersedia di <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.804>.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama ed. Jakarta: Prenadamedia.
- Wijaya, A. T., Nelson, A., Bernard, B., Edwin, E., Erick, E., dan Wenny, W. (2024). Dampak Leadership & Corporate Social Responsibility Terhadap Talent Retention Di Industri Manufaktur. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan*

Publik, 11(1): 331-342.