

Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Anggota Terhadap Retensi Talenta Melalui Loyalitas Anggota di Sanggar Tari Cirebon

Widia Wati¹, Sudadi Pranata², Oryz Agnu Dian Wulandari³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Catur Insan Cendekia, Cirebon, Indonesia

Email: ¹widia.wati.mj.23@cic.ac.id, ²sudadi.pranata@cic.ac.id, ³oryz.wulandari@cic.ac.id

(* : coresponding author)

Abstrak—Seni tari tradisional merupakan bagian penting warisan budaya yang perlu dilestarikan, dan sanggar tari memiliki peran strategis dalam pembinaan generasi muda serta pelestarian nilai budaya lokal. Namun, lima sanggar tari di Cirebon menghadapi masalah retensi talenta yang serius, ditunjukkan oleh tingginya tingkat turnover anggota dari total 1.836 anggota, hanya 610 anggota yang tersisa aktif. Kondisi ini menuntut kajian mengenai faktor yang memengaruhi keberlanjutan keanggotaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Anggota terhadap Retensi Talenta melalui Loyalitas Anggota sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, melibatkan 100 responden anggota aktif berusia minimal 15 tahun yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kepuasan Anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Talenta, baik secara langsung maupun melalui Loyalitas Anggota sebagai mediator. Nilai R-Square menunjukkan Pelatihan dan Kepuasan Anggota mampu menjelaskan 65% variasi Loyalitas Anggota, sementara ketiga variabel secara bersama-sama menjelaskan 81,1% variasi Retensi Talenta. Temuan ini menegaskan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan peningkatan kepuasan anggota sangat penting untuk membangun loyalitas guna menekan tingkat turnover, sehingga keberlanjutan sanggar tari sebagai wadah pelestarian budaya dapat lebih terjaga di masa mendatang.

Kata Kunci: Pelatihan, Kepuasan Anggota, Loyalitas Anggota, Retensi Talenta, Sanggar Tari

Abstract—Traditional dance is an important part of cultural heritage that needs to be preserved, and dance studios play a strategic role in nurturing young generations and preserving local cultural values. However, five dance studios in Cirebon face a serious talent retention problem, reflected in a high member turnover rate: out of a total of 1,836 members, only 610 members remain active. This condition calls for a study of the factors influencing membership sustainability. This study aims to analyze the effect of Training and Member Satisfaction on Talent Retention through Member Loyalty as a mediating variable. The research uses a quantitative approach with a causal-associative design, involving 100 active members aged 15 years and above selected through purposive sampling. Data were analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS 4 software. The results show that Training and Member Satisfaction have a positive and significant effect on Talent Retention, both directly and through Member Loyalty as a mediator. The R-Square values indicate that Training and Member Satisfaction explain 65% of the variance in Member Loyalty, while all three variables together explain 81.1% of the variance in Talent Retention. These findings confirm that structured training programs and improved member satisfaction are essential for building loyalty and reducing turnover, thereby helping dance studios sustain their role as vehicles for cultural preservation in the future. .

Keywords: Training, Member Satisfaction, Member Loyalty, Talent Retention, Dance Studio

1. PENDAHULUAN

Seni tari tradisional merupakan salah satu bagian dari kekayaan budaya yang perlu dipertahankan keberlangsungannya di tengah perubahan sosial dan perkembangan zaman. Dalam proses pelestarian tersebut, sanggar tari memiliki peran sebagai wadah pembelajaran, pengembangan keterampilan, dan pembinaan anggota dalam bidang seni tari. Keberadaan anggota menjadi salah satu unsur penting karena keberlangsungan kegiatan sanggar sangat bergantung pada partisipasi dan keterlibatan anggota. Oleh karena itu, keberlanjutan sanggar tidak hanya ditentukan oleh jumlah anggota yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan sanggar dalam mempertahankan anggota yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan potensi untuk terus berkembang (Anisah, 2023).

Permasalahan retensi menjadi semakin penting ketika terjadi penurunan jumlah anggota aktif, ketidakkonsistenan kehadiran latihan, perpindahan anggota ke sanggar lain, serta kesulitan mempertahankan penari senior. Berdasarkan dokumentasi administrasi lima sanggar tari di Cirebon yang dikumpulkan pada periode November 2025–Februari 2026, tercatat sebanyak 1.836 anggota, yang terdiri atas 610 anggota aktif dan 1.226 mantan anggota. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat persoalan dalam mempertahankan anggota yang perlu mendapatkan perhatian melalui pengelolaan anggota yang lebih terarah. Data tersebut menjadi dasar empiris penelitian ini karena menunjukkan adanya kesenjangan antara jumlah anggota yang pernah bergabung dengan jumlah anggota yang masih aktif.

Tabel 1. Profil Lima Sanggar Tari di Cirebon

Kode Sanggar	Lokasi	Tahun Berdiri	Anggota Aktif	Mantan Anggota
ST-01 (PL)	Kecamatan Kesambi, Cirebon	1984	108	298
ST-02 (MD)	Kecamatan Kedawung, Cirebon	1990	145	267
ST-03 (ARRA)	Kecamatan Kedawung, Cirebon	1987	118	245
ST-04 (M)	Kecamatan Talun, Cirebon	1992	132	215
ST-05 (LP)	Kecamatan Talun, Cirebon	1987	107	201
Total			610	1.226

Sumber: Dokumentasi administrasi dan observasi lapangan, November 2025–Februari 2026.

Pada variabel pelatihan, hasil observasi awal menunjukkan bahwa frekuensi dan durasi latihan di beberapa sanggar belum berjalan konsisten akibat keterbatasan jadwal pelatih, materi latihan cenderung repetitif dari tahun ke tahun tanpa penjenjangan tingkat kesulitan yang jelas, serta sebagian pelatih belum memiliki latar belakang metodologi pengajaran yang memadai sehingga pendekatan pelatihan cenderung monoton dan kurang mengakomodasi kebutuhan anggota pemula maupun anggota senior (Fitriani et al., 2022).

Pada variabel kepuasan anggota, keluhan yang banyak muncul di lapangan antara lain keterbatasan fasilitas latihan seperti ruang berlatih yang sempit dan minimnya sarana pendukung (cermin latihan, tata suara, serta kelengkapan kostum), jadwal latihan yang kerap berbenturan dengan aktivitas sekolah anggota, serta minimnya bentuk apresiasi formal atas pencapaian atau prestasi anggota, sehingga sebagian anggota merasa kurang dihargai atas kontribusinya (Robbins & Judge, 2021).

Pada variabel loyalitas anggota, fenomena yang teramati meliputi menurunnya keterlibatan anggota senior dalam kegiatan pementasan, berkurangnya kesediaan anggota untuk merekomendasikan sanggar kepada calon anggota baru, serta lemahnya rasa memiliki dan identifikasi anggota baru terhadap nilai dan tradisi sanggar dibandingkan anggota yang telah bergabung lebih dari tiga tahun.

Adapun pada variabel retensi talenta, fenomena tergambar dari tingginya proporsi mantan anggota yang berhenti pada rentang enam bulan hingga satu tahun pertama keanggotaan sebagaimana tercermin pada perbandingan jumlah anggota aktif dan mantan anggota di Tabel 1, serta rendahnya keinginan anggota junior untuk berkembang menjadi pelatih atau penari inti di masa mendatang, yang mengindikasikan lemahnya orientasi jangka panjang terhadap keberlanjutan karier di sanggar (Sutiana et al., 2021). Penguraian fenomena pada masing-masing variabel tersebut memperkuat urgensi penelitian ini karena menunjukkan bahwa persoalan retensi talenta di sanggar tari tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan erat dengan kualitas pelatihan, tingkat kepuasan, dan loyalitas anggota secara simultan.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap retensi talenta adalah pelatihan yang diberikan kepada anggota. Pelatihan dalam konteks sanggar tari tidak hanya berupa latihan teknik gerak, tetapi juga mencakup pengembangan ekspresi, interpretasi musik, pemahaman terhadap nilai

budaya, kedisiplinan, kerja sama, serta pengembangan kepercayaan diri. Pelatihan yang dilakukan secara terstruktur dan konsisten dapat membantu anggota meningkatkan kompetensinya sekaligus memberikan pengalaman positif selama mengikuti kegiatan sanggar. Dengan demikian, anggota dapat merasakan adanya perkembangan kemampuan dan manfaat dari keikutsertaannya dalam sanggar (Noe, 2020).

Selain pelatihan, kepuasan anggota merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi keberlanjutan keanggotaan. Kepuasan anggota menggambarkan penilaian anggota terhadap pengalaman yang diperoleh selama berada dalam organisasi. Dalam konteks sanggar tari, kepuasan dapat berkaitan dengan kualitas pelatih, fasilitas latihan, program kegiatan, jadwal latihan, hubungan sosial antaranggota, serta apresiasi yang diterima. Pengalaman yang positif dapat meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi dan selanjutnya meningkatkan kecenderungan untuk tetap bertahan (Hidayah & Permatasari, 2024). Loyalitas anggota selanjutnya ditempatkan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini. Loyalitas mencerminkan keterikatan dan kesediaan anggota untuk tetap berpartisipasi dalam organisasi. Hubungan antara pengalaman positif yang diperoleh anggota dengan keputusan untuk bertahan tidak selalu berlangsung secara langsung. Pelatihan dan kepuasan yang baik dapat terlebih dahulu membangun rasa memiliki, komitmen, dan keterikatan emosional terhadap sanggar, yang kemudian mendorong anggota untuk tetap aktif. Dengan demikian, loyalitas dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan pengalaman anggota dengan keputusan untuk bertahan (Santoso & Wijayanti, 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas pelatihan dapat berhubungan dengan loyalitas dan retensi anggota. Pelatihan yang dilakukan secara konsisten memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan kemampuan sehingga dapat memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi. Dalam penelitian terdahulu yang digunakan pada proyek Widia, pelatihan ditempatkan sebagai salah satu faktor yang berhubungan dengan loyalitas dan kemampuan organisasi dalam mempertahankan anggota (Nugroho et al., 2023).

Kepuasan anggota juga memiliki peranan dalam membentuk keterikatan terhadap organisasi. Pengalaman positif yang berkaitan dengan pelatih, fasilitas, program kegiatan, dan hubungan sosial dapat meningkatkan kepuasan sekaligus memperkuat loyalitas anggota. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang digunakan dalam proyek Widia yang menunjukkan bahwa kepuasan anggota dapat berhubungan dengan loyalitas dan retensi (Pratiwi & Pebriansyah, 2023).

Meskipun demikian, penelitian mengenai retensi masih banyak dilakukan pada organisasi formal, perusahaan, industri, hotel, maupun organisasi olahraga. Penelitian yang menguji pelatihan, kepuasan anggota, loyalitas anggota, dan retensi talenta secara simultan dengan loyalitas sebagai variabel mediasi dalam konteks sanggar tari masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini.

Kesenjangan tersebut menjadi semakin penting karena organisasi seni berbasis komunitas memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi formal. Keikutsertaan anggota sanggar tari tidak selalu didasarkan pada imbalan finansial, tetapi juga dapat berkaitan dengan pengembangan kemampuan, hubungan sosial, pengalaman, rasa memiliki, serta keterlibatan dalam pelestarian budaya. Oleh karena itu, faktor yang memengaruhi keputusan anggota untuk bertahan perlu dilihat tidak hanya dari sisi pelatihan dan kepuasan, tetapi juga dari loyalitas yang terbentuk sebagai akibat dari pengalaman anggota selama berada di dalam sanggar (Anisah, 2023).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri atas 610 anggota aktif dari lima sanggar tari di Cirebon. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh kebutuhan sampel minimal 86 responden. Penelitian menggunakan 100 responden dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria anggota aktif, berusia minimal 15 tahun, telah mengikuti latihan sekurang-kurangnya tiga bulan, dan bersedia menjadi responden. Penggunaan kriteria anggota aktif dengan masa keanggotaan minimal tiga bulan disadari berpotensi memunculkan survivorship bias, karena tidak mencakup persepsi mantan anggota yang keluar pada kurun waktu di bawah tiga bulan. Namun, pembatasan ini secara metodologis diperlukan untuk memastikan bahwa responden telah memiliki pengalaman interaksi yang cukup dalam menilai kualitas pelatihan dan kepuasan di sanggar. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin, yaitu

1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Variabel penelitian terdiri atas Pelatihan, Kepuasan Anggota, Loyalitas Anggota, dan Retensi Talenta.

Tabel 2. Skala Likert

No	Kategori Jawaban	Skor atau Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Pengujian model dilakukan melalui evaluasi outer model dan inner model. Outer model dievaluasi melalui nilai outer loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE), dan validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Sementara itu, inner model dievaluasi melalui nilai R^2 , effect size (f^2), Variance Inflation Factor (VIF), path coefficient, specific indirect effect, dan total effect. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5%. Variabel pelatihan diukur melalui kesesuaian materi, kompetensi pelatih, metode, fasilitas, serta frekuensi dan durasi pelatihan. Kepuasan anggota mencakup kualitas pelatih, fasilitas, program, hubungan sosial, dan apresiasi. Loyalitas anggota mencakup konsistensi partisipasi, komitmen, rekomendasi, ketahanan menghadapi tantangan, serta identifikasi terhadap nilai sanggar. Sementara itu, retensi talenta mencakup niat bertahan, ketahanan, keinginan berkembang, rendahnya keinginan berpindah, dan komitmen jangka panjang.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	22	22%
	Perempuan	78	78%
	Total	100	100%
Usia	15 tahun	6	6%
	15–20 tahun	63	63%
	21–25 tahun	31	31%
	Total	100	100%
Lama menjadi anggota	<1 tahun	36	36%
	1–2 tahun	37	37%
	3–5 tahun	27	27%
	Total	100	100%
Frekuensi latihan	1 kali/minggu	19	19%
	2 kali/minggu	69	69%
	3 kali/minggu	12	12%
	Total	100	100%

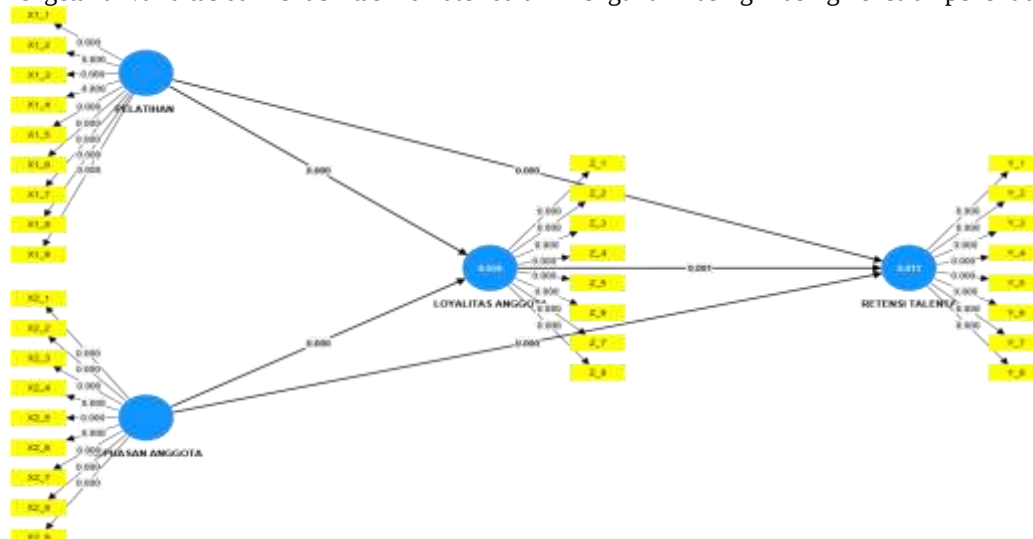
Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, dari 100 responden penelitian mayoritas berjenis kelamin perempuan (78%), berada pada rentang usia 15–20 tahun (63%), telah menjadi anggota selama 1–2 tahun (37%), dan mengikuti latihan sebanyak 2 kali per minggu (69%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh anggota usia muda dengan tingkat keterlibatan latihan yang cukup rutin.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antara pelatihan, kepuasan anggota, loyalitas anggota, dan retensi talenta berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Analisis dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4 untuk menguji pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Pendekatan SEM-PLS digunakan karena mampu menganalisis beberapa hubungan antarvariabel secara simultan, termasuk hubungan mediasi.

3.2 Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form setelah melalui proses screening. Data selanjutnya dianalisis menggunakan SmartPLS 4 melalui evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi outer model dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur masing-masing konstruk penelitian.



Gambar 1. Hasil Analisis PLS Algorithm

Sumber: Data diolah SmartPLS versi 4.0.9.9, 2026

Gambar tersebut menyajikan visualisasi hasil pengujian model menggunakan PLS Algorithm dalam kerangka *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Model ini memetakan hubungan struktural antara empat variabel (konstruk), yaitu Pelatihan, Kepuasan Anggota, Loyalitas Anggota, dan Retensi Talenta, beserta indikator-indikator ukurnya.

Tabel 4. Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Jumlah Indikator	Rentang Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Anggota	9	0,863–0,921	Seluruh indikator valid
Loyalitas Anggota	8	0,806–0,867	Seluruh indikator valid
Pelatihan	9	0,861–0,921	Seluruh indikator valid
Retensi Talenta	8	0,828–0,882	Seluruh indikator valid

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0.9.9, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, seluruh indikator pada keempat variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
Kepuasan Anggota	0,968	0,969	0,973	0,798
Loyalitas Anggota	0,939	0,940	0,950	0,702
Pelatihan	0,971	0,973	0,975	0,813
Retensi Talenta	0,945	0,945	0,954	0,721

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0.9.9, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruh variabel berada di atas 0,70. Nilai AVE seluruh konstruk juga berada di atas 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dan memenuhi validitas konvergen.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R-square	R-square Adjusted
Loyalitas Anggota	0,650	0,643
Retensi Talenta	0,811	0,806

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0.9.9, 2026.

Nilai R^2 pada variabel loyalitas anggota sebesar 0,650 menunjukkan bahwa pelatihan dan kepuasan anggota mampu menjelaskan sebesar 65,0% variasi loyalitas anggota. Sementara itu, nilai R^2 retensi talenta sebesar 0,811 menunjukkan bahwa pelatihan, kepuasan anggota, dan loyalitas anggota secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 81,1% variasi retensi talenta. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap variabel endogen.

Tabel 7. Hasil Uji Effect Size (f^2)

Hubungan	f^2	Kategori
Kepuasan Anggota → Loyalitas Anggota	0,676	Besar
Kepuasan Anggota → Retensi Talenta	0,669	Sedang
Loyalitas Anggota → Retensi Talenta	0,109	Kecil
Pelatihan → Loyalitas Anggota	0,971	Besar
Pelatihan → Retensi Talenta	0,578	Sedang

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0.9.9, 2026.

Hasil effect size menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas anggota dengan nilai f^2 sebesar 0,971. Kepuasan anggota juga memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas dengan nilai 0,676. Sementara itu, pengaruh kepuasan anggota dan pelatihan terhadap retensi berada pada kategori sedang, sedangkan pengaruh loyalitas terhadap retensi berada pada kategori kecil.

Tabel 8. Hasil Validitas Diskriminan Berdasarkan Fornell–Larcker

Variabel	Kepuasan	Loyalitas	Pelatihan	Retensi
Kepuasan Anggota	0,894			
Loyalitas Anggota	0,557	0,838		
Pelatihan	0,116	0,643	0,902	
Retensi Talenta	0,652	0,801	0,676	0,849

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0.9.9, 2026.

Nilai akar AVE pada diagonal lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk. Dengan demikian, masing-masing konstruk memiliki perbedaan yang memadai dengan konstruk lainnya sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas (VIF)

Hubungan Antarvariabel	VIF
Kepuasan Anggota → Loyalitas Anggota	1,014
Kepuasan Anggota → Retensi Talenta	1,699
Loyalitas Anggota → Retensi Talenta	2,859
Pelatihan → Loyalitas Anggota	1,014
Pelatihan → Retensi Talenta	1,997

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0.9.9, 2026.

Seluruh nilai VIF berada pada tingkat yang dapat diterima. Dengan demikian, tidak ditemukan permasalahan multikolinearitas yang dapat mengganggu model struktural penelitian.

3.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan	β (O)	T-Statistic	P-Value	Keputusan
Kepuasan Anggota → Loyalitas Anggota	0,490	8,919	0,000	H4 diterima
Kepuasan Anggota → Retensi Talenta	0,463	6,696	0,000	H2 diterima
Loyalitas Anggota → Retensi Talenta	0,242	3,308	0,001	H5 diterima
Pelatihan → Loyalitas Anggota	0,587	10,199	0,000	H3 diterima
Pelatihan → Retensi Talenta	0,467	7,091	0,000	H1 diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0.9.9, 2026.

Berdasarkan Tabel 10, kelima hubungan langsung menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap retensi talenta maupun loyalitas anggota. Kepuasan anggota juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas dan retensi talenta. Selanjutnya, loyalitas anggota terbukti memiliki pengaruh positif terhadap retensi talenta.

Tabel 11. Hasil Uji Mediasi (Specific Indirect Effect)

Hubungan Mediasi	β Tidak Langsung	T-Statistic	P-Value	Keputusan
Pelatihan → Loyalitas → Retensi	0,142	3,175	0,002	H6 diterima
Kepuasan → Loyalitas → Retensi	0,119	3,151	0,002	H7 diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0.9.9, 2026.

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa loyalitas anggota mampu menjadi mekanisme penghubung antara pelatihan dan kepuasan anggota dengan retensi talenta. Pengaruh tidak langsung pelatihan melalui loyalitas sebesar 0,142 lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kepuasan anggota sebesar 0,119. Dengan demikian, H6 dan H7 dinyatakan diterima.

Tabel 12. Hasil Total Effect terhadap Retensi Talenta

Hubungan	Total Effect (β)	T-Statistic	P-Value
Kepuasan Anggota $\rightarrow$ Retensi Talenta	0,582	10,642	0,000
Loyalitas Anggota $\rightarrow$ Retensi Talenta	0,242	3,308	0,001
Pelatihan $\rightarrow$ Retensi Talenta	0,609	11,057	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0.9.9, 2026.

Hasil total effect menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh total terbesar terhadap retensi talenta sebesar 0,609, kemudian kepuasan anggota sebesar 0,582, dan loyalitas anggota sebesar 0,242. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan menjadi salah satu strategi utama yang dapat diprioritaskan untuk meningkatkan retensi talenta.

3.4 Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Retensi Talenta

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Talenta ($\beta = 0,467$; T-statistic = 7,091; p-value = 0,000 < 0,05). Pelatihan yang terstruktur, relevan, dan konsisten meningkatkan keterampilan teknis serta kepercayaan diri anggota (Nugroho et al., 2023). Hal ini menjadi imbalan non-finansial (non-monetary reward) yang membuat anggota merasa memperoleh perkembangan diri, sehingga terdorong untuk tetap bertahan dalam sanggar sejalan dengan perspektif Social Exchange Theory (Blau, 1964).

Pengaruh Kepuasan Anggota terhadap Retensi Talenta

Kepuasan Anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Talenta ($\beta = 0,463$; T-statistic = 6,696; p-value = 0,000 < 0,05). Pengalaman positif terkait kualitas pelatih, fasilitas latihan, serta bentuk apresiasi membuat anggota merasa dihargai (Hidayah & Permatasari, 2024). Pemenuhan kebutuhan fasilitas (hygiene factor) dan apresiasi (motivator) mencegah ketidakpuasan serta mendorong niat anggota untuk terus aktif (Maslow, 1943).

Pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas Anggota

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Anggota dengan efek terbesar ($\beta = 0,587$; T-statistic = 10,199; $f^2 = 0,971$; p-value = 0,000 < 0,05). Pelatihan merupakan bentuk interaksi langsung dan berulang antara pelatih dan anggota. Investasi waktu dan perhatian dalam proses latihan membangun rasa memiliki (*sense of belonging*) dan ikatan emosional yang kuat terhadap sanggar (Sutiana et al., 2021).

Pengaruh Kepuasan Anggota terhadap Loyalitas Anggota

Kepuasan Anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Anggota ($\beta = 0,490$; T-statistic = 8,919; $f^2 = 0,676$; p-value = 0,000 < 0,05). Kepuasan atas iklim sosial, kenyamanan fasilitas, dan perhatian sanggar membentuk komitmen emosional anggota (Santoso & Wijayanti, 2022). Variabel ini melengkapi pelatihan: pelatihan membangun loyalitas dari aspek kompetensi, sedangkan kepuasan membangun loyalitas dari aspek kenyamanan layanan.

Pengaruh Loyalitas Anggota terhadap Retensi Talenta

Loyalitas Anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Talenta ($\beta = 0,242$; T-statistic = 3,308; p-value = 0,001 < 0,05). Keterikatan dan komitmen anggota membuat mereka bertahan dari niat untuk mengundurkan diri (Pratiwi & Pebriansyah, 2023). Sebagian besar pengaruh loyalitas terserap sebagai penghubung (mediator), yang memperkuat komitmen anggota untuk tetap bertahan di masa mendatang (Prasetyo et al., 2022).

Peran Loyalitas Anggota sebagai Variabel Mediasi

Loyalitas Anggota secara signifikan memediasi pengaruh Pelatihan ($\beta = 0,142$; T-statistic = 3,175; p-value = 0,002) dan Kepuasan Anggota ($\beta = 0,119$; T-statistic = 3,151; p-value = 0,002) terhadap Retensi Talenta (Partial Mediation).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi talenta dan loyalitas anggota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diterima anggota, semakin tinggi kecenderungan anggota untuk tetap bertahan dan memiliki loyalitas terhadap sanggar.

Kepuasan anggota juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi talenta maupun loyalitas anggota. Artinya, pengalaman positif yang diperoleh anggota melalui kualitas pelatih, fasilitas, program, hubungan sosial, dan apresiasi dapat meningkatkan keterikatan anggota terhadap sanggar.

Selanjutnya, loyalitas anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi talenta. Loyalitas menjadi salah satu faktor yang mendorong anggota untuk mempertahankan keanggotaannya. Lebih lanjut, loyalitas terbukti memediasi pengaruh pelatihan dan kepuasan anggota terhadap retensi talenta. Dengan demikian, pelatihan dan kepuasan tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap retensi, tetapi juga dapat memperkuat retensi melalui terbentuknya loyalitas anggota.

Model penelitian mampu menjelaskan 65,0% variasi loyalitas anggota dan 81,1% variasi retensi talenta. Selain itu, pelatihan memiliki pengaruh total terbesar terhadap retensi talenta sebesar 0,609, diikuti kepuasan anggota sebesar 0,582 dan loyalitas anggota sebesar 0,242. Oleh karena itu, strategi mempertahankan talenta pada sanggar tari perlu dilakukan secara terpadu melalui peningkatan kualitas pelatihan, pemenuhan kepuasan anggota, dan penguatan loyalitas.

REFERENCES

- Anisah, S. L. (2023). Strategi pemasaran sanggar tari dalam mempertahankan nilai budaya. *JSIKOM*, 2(3), 74–82. <https://journal.stikmia.ac.id/index.php/jsikom/article/view/112>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.
- Fitriani, W., Hakim, L., & Syaputra, H. (2022). Pengaruh kualitas pelatihan terhadap retensi karyawan: Moderasi budaya organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi IPB*.
- Hidayah, N., & Permatasari, D. A. (2024). Strategi retensi talenta melalui pengembangan kompetensi dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen UHAMKA*, 11(1), 34–47. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/jmo/article/view/12043>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Nugroho, A., Susanto, H., & Fitriani, R. (2023). Kepuasan anggota dan dampaknya terhadap loyalitas pada organisasi komunitas. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 15(1), 88–102. <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/transformasi/article/view/4982>
- Prasetyo, B., Wahyuni, S., & Kurniawan, D. A. (2022). Loyalitas anggota sebagai mediator antara kualitas layanan dan retensi pada komunitas olahraga. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 102–118. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/851>
- Pratiwi, D. N., & Pebriansyah. (2023). Peran loyalitas anggota dalam komunitas sanggar tari. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(1), 118–130. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JRM/article/view/14321>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, P., & Wijayanti, L. M. (2022). Member satisfaction and retention in voluntary organizations: The mediating role of member loyalty. *Jurnal Pendidikan Dan Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–60. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpsb/article/view/47582>
- Sutiana, D., Ardiansyah, F., & Nurhayati, E. (2021). Pelatihan dan loyalitas anggota: Studi pada organisasi berbasis komunitas di Indonesia. *Jurnal EMBA*, 9(4), 678–692. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34782>