

ABSTRAK

Talent retention penting bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat, karena karyawan merupakan aset berharga yang dapat menambah nilai perusahaan secara kuantitatif dan kualitatif. Faktor-faktor seperti *workload*, *career growth*, *social support supervisory* dapat mempengaruhi keberhasilan program *talent retention*. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh *workload*, *career growth*, *social support supervisory* terhadap *talent retention* baik secara langsung maupun melalui *work motivation* sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Area Rawamangun Jakarta. Pengumpulan data akan melibatkan sampel dengan jumlah 212 responden, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Data yang terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan *Structurall Equation Model* (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9.

Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *workload*, *career growth*, *social support supervisory* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. *Workload*, *career growth*, *social support supervisory*, dan *work motivation* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *talent retention*. Hasil uji mediasi menunjukkan jika secara signifikan, *work motivation* dapat memediasi pengaruh *workload*, *career growth*, *social support supervisory* terhadap *talent retention*.

Kata Kunci: *Workload*, *Career Growth*, *Social Support Supervisory*, *Work Motivation*, dan *Talent Retention*.

