

ABSTRAK

Retensi karyawan merupakan peluang strategis di banyak organisasi untuk menjaga dan mempertahankan karyawan, khususnya talenta potensial. Tujuannya adalah membangun keunggulan kompetitif berkelanjutan. Teori *resource-based view* menjelaskan masalah ini dan mengatakan bahwa keunggulan kompetitif dibangun melalui pengelolaan karyawan secara efektif. Manajemen talenta sebagai pengelolaan karyawan memiliki peran strategis dalam mempertahankan karyawan, sekaligus membangun *employee engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap retensi karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan berbasis teknologi terbesar di Indonesia, yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jateng & DIY dengan jumlah sampel 121 karyawan dari total 174 karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Data diolah menggunakan SPSS 23 dengan metode analisis jalur dan regresi linear berganda. Analisis data yang dilakukan diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, uji koefisien determinasi, serta uji sobel dan uji baron-kenny untuk mengetahui efek mediasi.

Hasilnya, manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dan *employee engagement* berhasil memediasi hubungan antara manajemen talenta dan retensi karyawan.

Kata kunci : manajemen talenta, *employee engagement*, retensi karyawan.