

BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1. Simpulan Atas Hipotesis

1. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan manajemen bakat berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, tidak didukung. Walaupun hasil pengujian SEM menunjukkan bahwa nilai estimasi positif namun nilai P lebih besar dari 0,5 sehingga nilai estimasi positif tersebut menjadi tidak berarti. Hal ini menandakan bahwa manajemen bakat yang dipersepsikan tidak mampu memprediksi secara signifikan kinerja organisasi.
2. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan manajemen bakat berpengaruh positif terhadap *synergized innovative climate* (iklim inovasi tersinergi), didukung. Hal ini berarti bahwa manajemen bakat yang dipersepsikan mampu memprediksi secara signifikan *synergized innovative climate*.
3. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *synergized innovative climate* (iklim inovasi tersinergi) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi didukung. Hal ini berarti bahwa *synergized innovative climate* yang dipersepsikan mampu memprediksi secara signifikan kinerja organisasi.
4. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa manajemen bakat berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh *synergized innovative climate*, didukung. Hal ini berarti bahwa *synergized innovative climate* mampu menjembatani pengaruh antara manajemen bakat dan kinerja organisasi.
5. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa manajemen bakat berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang dimoderasi oleh budaya organisasi, didukung. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh antara manajemen bakat dan kinerja organisasi.

5.2. Simpulan Atas Masalah Penelitian

Penelitian ini memiliki rumusan masalah yaitu “Bagaimana mengembangkan model teoritis baru dengan mengoptimalkan iklim inovasi tersinergi (*synergized innovative climate*) sebagai upaya meningkatkan kinerja UMKM Industri Kreatif”. Penelitian ini berhasil mengembangkan pendekatan teoritis baru untuk mengatasi kesenjangan penelitian yang ditemukan pada penelitian yang menguji pengaruh manajemen bakat terhadap kinerja organisasi, yaitu melalui peran mediasi *Synergized Innovative Climate* (SIC) atau iklim inovasi tersinergi. SIC terbukti mampu menjembatani pengaruh manajemen bakat terhadap kinerja organisasi. SIC dikonseptualisasikan sebagai iklim inovasi perusahaan yang mampu menggabungkan kemampuan individu-individu (karyawan) potensial untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya, dan adanya dukungan dan kepercayaan dari manajemen, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pengembangan konstruk baru iklim inovasi tersinergi (*Synergized Innovative Climate*) dapat menghasilkan skala pengukuran yang valid dan reliabel. Konseptualisasi *Synergized Innovative Climate* dalam penelitian ini diturunkan dari integrasi *teori modal manusia*, *resource based view theory*, dan *organizational theory*. Proses pengembangan konstruk baru menggunakan delapan tahapan yang dikembangkan oleh Churchill (1979), dimulai dari mendefinisikan konsep baru serta melakukan identifikasi instrumen yang akan menjadi butir pengukuran studi literatur yang telah dilakukan. Selanjutnya konstruk *synergized innovative climate* telah melalui pengujian validitas isi dengan cara meminta pertimbangan praktisi dan akademisi yang relevan dengan bidang kajian. Pengujian validitas isi dalam penelitian ini menggunakan instrumen rasio validitas isi atau CVR (*content validity ratio*) yang dikembangkan oleh Lawshe (1975). Untuk menguji validitas konstruk, dalam proses pengembangannya item *synergized innovative climate* telah dianalisis menggunakan *exploratory factor analysis* (EFA) untuk mengetahui dimensionalitas dan validasi butir item sebuah konstruk sebagai alat ukur. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) memberikan informasi apakah model tersebut fix untuk mengukur *synergized innovative climate* yang dikembangkan dalam penelitian

ini. Hasil pengujian EFA dan CFA didapatkan item yang valid untuk mengukur konsep *synergized innovative climate* sebagai berikut:

1. Perusahaan menciptakan situasi agar tercapainya sinergi antar bagian
2. Perusahaan menyediakan fasilitas dalam rangka pengembangan potensi karyawan
3. Di perusahaan ini karyawan bekerja berkelompok sesuai dengan bidang keahliannya
4. Karyawan diberikan kesempatan bekerja dalam kelompok kerja yang sangat beragam keahliannya
5. Perusahaan menyediakan waktu bagi seluruh karyawan untuk berbagi dan bertukar pikiran
6. Perusahaan mendukung komunikasi terbuka di antara anggota kelompok
7. Perusahaan memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan untuk bertindak kreatif
8. Karyawan diizinkan untuk memecahkan masalah dengan cara yang berbeda
9. Perusahaan terbuka dan responsif terhadap perubahan
10. Sistem penghargaan di perusahaan mendorong inovasi
11. Perusahaan secara terbuka memberi pengakuan terhadap karyawan yang inovatif
12. Perusahaan kami fleksibel dan terus beradaptasi dengan perubahan

Selanjutnya, hasil analisis *structural equation modelling* (SEM) dalam penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa *synergized innovative climate* berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara manajemen bakat dan kinerja organisasi. Hasil pengujian menggunakan metode path analysis menunjukkan bahwa *synergized innovative climate* memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh antara manajemen bakat dan kinerja organisasi. Fungsi mediasi menunjukkan kontribusi konstruk iklim inovasi tersinergi (*synergized innovative climate*) dalam menjembatani permasalahan inkonsistensi hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya terkait hubungan manajemen bakat dan kinerja organisasi.

5.3. Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian sebelumnya yang menyatakan hasil penelitian yang sejalan. Penjelasannya sebagai berikut:

a. Manajemen bakat berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi

Penelitian ini mengonfirmasi *resource based view theory* (Wenerfelt, 1984) bahwa ketika perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik maka tidak akan tercapai keunggulan kompetitif dan tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari:

1) Langenegger et al., (2011) yang menyatakan strategi manajemen bakat tidak berpengaruh pada nilai pasar dan tidak memberikan laba bagi perusahaan (kinerja keuangan). Hal ini berarti bahwa penerapan manajemen bakat memerlukan perhatian khusus dari perusahaan agar tercapai kinerja organisasi sesuai yang diinginkan.

2) Cho & Ahn (2018) menyatakan bahwa penerapan manajemen bakat di perusahaan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan perlu melakukan penerapan manajemen bakat dengan lebih intensif, agar karyawan potensial yang telah dimiliki dapat bekerja lebih maksimal dan dapat berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

a. Manajemen bakat berpengaruh positif terhadap iklim inovasi tersinergi

Penelitian ini mengonfirmasi teori pandangan berbasis sumber daya (*resource based view theory*) dan teori iklim organisasi (*organization climate theory*) yang menyatakan bahwa perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka akan mampu menciptakan suatu iklim inovasi tersinergi dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian dari:

- 1) Sareen & Mishra (2016) menyatakan bahwa manajemen bakat sebagai langkah strategi bisnis karena fokus pada karyawan (sumber daya) yang memiliki pengaruh besar dalam pencapaian tujuan akhir perusahaan. Pengaruh manajemen bakat sangat bervariasi di seluruh konteks organisasi. Manajemen bakat juga berhubungan positif dengan iklim kerja yang kompetitif.
 - 2) Son et al., (2018) menyatakan bahwa iklim kerja yang dibutuhkan adalah iklim kerja yang dapat menciptakan atmosfer sikap inovatif, kreatif dan terdapat kerjasama yang solid.
 - 3) Miller & Desmarais (2007) menyatakan iklim kerja yang dibutuhkan yaitu iklim kerja yang dapat mengakomodir semua kemampuan karyawan yang ada di perusahaan. Iklim kerja yang kondusif, produktif, dan kekeluargaan sangat penting untuk memperkuat dan mempertahankan ikatan antara organisasi dan karyawan; yang dapat mencerminkan hasil kerja secara positif. Iklim kerja yang produktif mampu membangun dan mempertahankan motivasi karyawan dan menampilkan kinerja yang tinggi.
- b. Iklim inovasi tersinergi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi
- Penelitian ini mengonfirmasi teori organisasi dan teori iklim organisasi. Pendekatan kontingensi teori organisasi menunjukkan bahwa desain optimal tergantung pada keadaan situasi. Teori organisasi pada dasarnya merefleksikan pengorganisasian aktivitas kerja sama karyawan dan mengorganisasikan keberadaan karyawan (Heugens, 2008). Iklim kerja organisasi disepakati sebagai salah satu faktor terpenting yang memengaruhi pandangan karyawan tentang peran serta dan keikutsertaan di tempat kerja (Shadur et al., 1999). Hal ini sejalan dengan penelitian dari:
- 1) Kissi et al., (2012) menyatakan lingkungan internal perusahaan yang mendukung inovasi disebut sebagai iklim organisasi untuk inovasi dan sangat penting untuk organisasi yang memanfaatkan inovasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja

- 2) Isaksen & Ekvall (2010) mendukung pernyataan tersebut dengan alasan *Organization Climate Innovation* (OCI) adalah tempat kreativitas dan perubahan didorong; menyatakan bahwa aspek kunci mengelola inovasi adalah menciptakan iklim yang sesuai sehingga karyawan dapat saling berbagi dan membangun ide dan saran satu sama lain.
- 3) Inovasi telah terbukti sangat penting untuk keberhasilan organisasi dan kreativitas individu dan inovasi menjadi kunci keberhasilan perusahaan (DiLiello & Houghton, 2006).
- 4) Hal terpenting, iklim organisasi dapat memberikan pengaruh positif pada kreativitas dan inovasi dalam organisasi (Cooper, Edgett, & Kleinschmidt, 2004; Nybakk et al., 2011).

b. Manajemen bakat berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh iklim inovasi tersinergi

Penelitian ini mengonfirmasi teori modal manusia. Menurut teori pandangan berbasis sumber daya, teori modal manusia dan teori iklim organisasi. Menurut teori pandangan berbasis sumberdaya, perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik akan mendapatkan keunggulan kompetitif (Barney, 1991). Teori modal manusia (Schultz, 1961) menyatakan modal manusia terdiri dari orang-orang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang bekerja dalam perusahaan. Sumber daya menurut teori modal manusia dapat berwujud kreativitas yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan nilai ekonomi. Teori iklim kerja menyatakan bahwa iklim kerja adalah tempat kerja yang merupakan hasil dari sekelompok orang yang secara kooperatif menafsirkan lingkungan kerjanya (Moran & Volkwein, 1992).

Atas dasar kesimpulan penelitian diperoleh kontribusi teoritis dari penelitian ini. Iklim inovasi tersinergi atau *synergized innovative climate* merupakan suatu iklim inovasi yang mampu menggabungkan kemampuan individu-individu (karyawan) potensial untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya, serta mendapat dukungan

dan kepercayaan dari manajemen, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari:

- 1) Kissi et al., (2012) menunjukkan bukti bahwa iklim inovasi tersinergi berpotensi meningkatkan kinerja.
- 2) Colquitt et al., (2002a) Pada dasarnya penting untuk mengembangkan iklim kerja yang kondusif yang mampu mendorong motivasi karyawan dalam sebuah organisasi. Iklim kerja memberikan pengaruh penting bagi perusahaan dan karyawan. Suatu perusahaan yang telah melaksanakan strategi manajemen bakat tetap harus memperhatikan faktor lain yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut iklim kerja menyentuh di setiap aspek kehidupan organisasi. Iklim kerja yang kondusif mendukung karyawan untuk produktif serta dapat menciptakan suasana kekeluargaan yang dapat memperkuat dan mempertahankan ikatan antara organisasi dan karyawan, sehingga mampu mencerminkan hasil kerja secara positif. Iklim kerja yang produktif juga mampu mempertahankan motivasi karyawan dan menghasilkan kinerja tinggi. Berdasarkan pernyataan di atas iklim kerja organisasi disepakati sebagai salah satu faktor terpenting yang memengaruhi pandangan karyawan tentang peran serta dan keberadaannya di tempat kerja.

Karyawan yang telah dipengaruhi iklim kerja positif akan melakukan pertukaran informasi, merasa mendapatkan dukungan manajemen, serta memiliki kontribusi dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan yang cenderung efektif dan efisien. Kondisi kerja, hubungan interpersonal, adanya kesejahteraan, kepercayaan dan dukungan dalam organisasi dapat berfungsi sebagai peran utama dalam mengidentifikasi tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan, dan tingkat efektivitas organisasi serta meningkatkan kinerja organisasi.

Para peneliti menemukan bahwa iklim kerja dapat memengaruhi faktor pengembangan keterampilan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan serta secara signifikan dapat memprediksi produktivitas (Suliman & Hareti, 2013).

Crespell & Hansen (2008) mengeksplorasi hubungan antara iklim kerja, inovasi, dan kinerja perusahaan. Penelitian ini mengkonfirmasi teori modal manusia Schultz (1961) yang mengusulkan bahwa modal manusia terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang-orang yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi. Pada tahun 1981 Schultz mendefinisikan modal manusia sebagai semua kemampuan manusia yang dimiliki oleh karyawan baik secara bawaan ataupun diperoleh melalui usaha. Atribut yang berharga dan dapat ditambah dengan investasi yang sesuai akan menjadi modal manusia yang sangat berharga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Brown & Leigh (1996) menyatakan iklim organisasi memotivasi dan melibatkan karyawan dan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi. Serta penelitian dari Kissi et al., (2012) yang menyatakan lingkungan internal yang mendukung inovasi disebut iklim organisasi untuk inovasi dan sangat penting untuk organisasi yang memanfaatkan inovasi sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif serta meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen bakat dengan kinerja organisasi yang dimediasi oleh iklim inovasi tersinergi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Crespell & Hansen (2009) menyatakan bahwa iklim kerja yang inovatif adalah variabel organisasi yang memberikan efek langsung dan tidak langsung pada kinerja keuangan. Penelitian ini juga mendukung kajian dari Vaiman & Vance (2008) yang menyatakan bahwa manajemen bakat dikaitkan dengan manajemen dan penciptaan pengetahuan. Manajemen bakat meningkatkan inovasi di tingkat organisasi dengan meneliti karyawan berbakat secara menyeluruh, hal ini dianggap mampu menciptakan dan menerapkan pengetahuan baru dan berkinerja lebih inovatif daripada karyawan lainnya.

- c. Budaya organisasi memoderasi pengaruh positif antara manajemen bakat dan kinerja organisasi

Penelitian ini mengonfirmasi teori organisasi yang menyatakan bahwa ada tiga konsep dari teori organisasi yaitu kehidupan organisasi, organisasi, budaya dan efektivitas (Faerman et al., 2018). Pendekatan kontingensi teori organisasi menunjukkan bahwa desain optimal tergantung pada keadaan situasi. Teori organisasi pada dasarnya merefleksikan bagaimana aktivitas kerja sama manusia diorganisasikan (P. P. M. A. R. Heugens & Scherer, 2010)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari:

- 1) Kontoghiorghes (2016) yang menyatakan bahwa keberhasilan penerapan manajemen bakat dapat dilihat dari efektivitasnya dalam membantu organisasi mencapai tujuan dan selalu bergantung pada system internal dan budaya organisasi sehingga dapat menginternalisasi dan mencerminkan kompleksitas lingkungan internal. Semakin besar ketidaksejajaran antara lingkungan internal dan eksternal, semakin besar pula pengaruhnya bagi program manajemen bakat dapat membantu organisasi berhasil mencapai tujuannya.
 - 2) Festing et al., (2013) menyatakan bahwa manajemen bakat fokus pada kelompok atau posisi tertentu dari orang-orang berbakat di organisasi, oleh karena itu pengaruh manajemen bakat kemungkinan akan tergantung pada budaya organisasi, seluruh sistem sumber daya manusia atau strategi SDM.
2. Konstruksi *synergized innovative climate* dalam penelitian ini dibangun berdasarkan *resources based view theory*, *organizational theory*, dan *organizational climate theory*.

Teori pandangan berbasis sumber daya menyatakan bahwa organisasi untuk mempertahankan posisinya dan agar dapat berkelanjutan operasionalnya dalam lingkungan yang kompetitif salah satu caranya yaitu dengan mempertahankan sumber daya yang unik (memiliki bakat tersendiri) (Hoopes, et al., 2003). Teori pandangan berbasis sumber daya fokus pada perbedaan berbasis efisiensi, bukan pada cara lain karena setiap organisasi dapat berbeda dalam menilai tingkat efisiensinya, seperti kekuatan pasar, kolusi, atau strategis perilaku (Helfat & Peteraf, 2003).

Pandangan dalam teori organisasi yaitu organisasi harus dapat menjelaskan bagaimana aktor atau orang yang berada dalam organisasi tersebut berperilaku dan berhubungan dengan individu lainnya dan lingkungannya. Teori organisasi dan etika bisnis pada dasarnya adalah sisi positif dan normatif dari koin yang sama, yang menggambarkan pengorganisasian aktivitas kerja sama individu serta keberadaan individu masing-masing (P. P. M. A. R. Heugens & Scherer, 2010). Tujuan teori organisasi adalah untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat dan untuk “merekayasa” organisasi sehingga dirancang dengan baik dan meningkatkan efisiensi.

Pandangan dalam teori iklim organisasi adalah salah satu faktor terpenting yang memengaruhi persepsi karyawan tentang kontribusi dan keterlibatan di tempat kerja (Shadur, et al., 1999). Iklim kerja yang kondusif, produktif, dan kekeluargaan sangat penting untuk memperkuat dan mempertahankan ikatan antara organisasi dan karyawan; yang mencerminkan hasil kerja secara positif. Iklim kerja yang produktif mampu mempertahankan motivasi dan kinerja tinggi karyawan (Miller & Desmarais, 2007).

5.4. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara praktis sebagai berikut:

1. Pelaku UMKM industri kreatif saat ini menghadapi persaingan yang cukup ketat sehingga dituntut untuk bisa menghasilkan produk yang inovatif. Maka pemilik UMKM industri kreatif perlu mendorong mengelola karyawan berbakat yang dimiliki sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini merumuskan beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh pemilik UMKM industri kreatif untuk dapat mengelola karyawan yang berbakat. Pertama, pemilik UMKM menentukan karyawan berbakat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kedua, pemilik memberikan umpan balik dan menjalankan komunikasi dua arah agar mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawannya.

Terjalannya komunikasi dua arah ini dapat menggali semua informasi yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan. Ketiga, pemberian *reward* bagi karyawan berprestasi agar karyawan merasa hasil kerja dihargai sehingga dapat memotivasi karyawan untuk dapat lebih baik dalam bekerja. Tidak adanya perbedaan perlakuan juga dapat memengaruhi kinerja.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *synergized innovative climate* (SIC) memediasi antara manajemen berbakat terhadap kinerja organisasi. Sehubungan dengan peran SIC sebagai pemediasi, penelitian ini merekomendasikan beberapa strategi untuk mengembangkan SIC di tempat kerja. Pertama, pemilik UMKM perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif, tidak ada perbedaan perlakuan terhadap seluruh karyawan, menciptakan budaya kerja yang mendukung terciptanya iklim kerja kondusif sehingga karyawan bisa lebih maksimal dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kedua, pemilik UMKM mampu menciptakan situasi tercapainya sinergi antar bagian. Ketiga, pemilik UMKM perlu menyediakan fasilitas yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan. Keempat, pemilik UMKM memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini memotivasi karyawan untuk dapat berpikir dan bertindak lebih inovatif dibandingkan sebelumnya. Karyawan lebih inovatif akan berdampak pada kinerja organisasi.

5.5. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Riset Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian dan menciptakan peluang bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan yang pertama adalah data yang digunakan dalam penelitian ini hanya pelaku usaha UMKM industri kreatif yang bergerak dibidang kuliner, fashion, percetakan/penerbitan dan kerajinan yaitu hanya 4 jenis industri kreatif dari 16 sehingga belum bisa menggambarkan keseluruhan kondisi industri kreatif yang ada serta UMKM industri kreatif ini berada di Kabupaten

Banyumas, Purbalingga, dan Cilacap, sehingga kemungkinan untuk menggeneralisasi temuan dari konteks lain masih terbatas karena masih satu rumpun. Data yang diambil dari pemilik UMKM industri kreatif di wilayah lain di Indonesia diperlukan untuk memverifikasi kemajuan teoritis yang ditawarkan dalam penelitian ini. Peraturan suatu negara juga dapat membatasi generalisasi temuan karena budaya dan etnis sangat memengaruhi persepsi pemilik bisnis tentang etika dan pola pikir.

Keterbatasan kedua, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga memiliki tingkat generalisasi yang rendah. Penelitian ini lebih fokus pada pengujian model teoritis baru pada responden yang memiliki karakteristik sesuai dengan konsep dan ruang lingkup penelitian. Keterbatasan ketiga, instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang diisi secara mandiri sehingga menimbulkan bias respon karena diperlukan literasi fungsional responden saat mengisi angket. Satu responden mungkin berpikir tindakan itu benar, sementara yang lain mungkin tidak. Riset selanjutnya dapat menambahkan variabel lain dalam model penelitian yang relevan dengan manajemen bakat dan kinerja organisasi seperti *turnover* karyawan.

