

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri Toto menghadapi persaingan yang semakin ketat, sehingga penting bagi perusahaan untuk menerapkan Sustainable Organizational Performance (SOP). SOP tidak hanya memastikan keberlanjutan bisnis tetapi juga menjadi strategi utama dalam mempertahankan daya saing di pasar. TOTO, sebagai pemimpin global dalam industri manufaktur sanitasi, telah menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan melalui berbagai inisiatif seperti pengurangan emisi karbon, penggunaan energi terbarukan, dan pengembangan produk ramah lingkungan. Misalnya, TOTO telah menetapkan target ambisius untuk mengurangi emisi CO₂ sebesar 47,5% pada tahun 2030 melalui inovasi teknologi dan efisiensi operasional menurut website resmi TOTO (TOTO USA, 2023).

Pentingnya SOP di industri Toto juga dapat dilihat dari kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa variabel seperti *talent attraction*, *talent retention*, *learning and development*, serta *career management* memainkan peran penting dalam mendukung *sustainable organizational performance*. Dengan fokus pada pengelolaan bakat yang efektif, perusahaan dapat membangun keunggulan kompetitif sekaligus memastikan pertumbuhan jangka panjang. Sebagai contoh, TOTO mengalokasikan anggaran besar untuk penelitian dan pengembangan (R&D) guna menciptakan produk berkualitas tinggi yang mendukung keberlanjutan menurut website resmi TOTO (TOTO USA, 2023).

Selain itu, penelitian di industri Toto sangat diperlukan untuk memastikan relevansi antara variabel independen (seperti pengelolaan bakat) dengan variabel dependen (SOP). Melalui pendekatan berbasis data, perusahaan dapat mengidentifikasi hubungan kausal yang mendukung pengambilan keputusan strategis. Sebagai ilustrasi, laporan *Life Cycle Assessment (LCA)* TOTO menunjukkan bagaimana data lingkungan digunakan untuk meningkatkan kinerja produk dan operasional secara keseluruhan. Penelitian ini tidak hanya membantu TOTO memenuhi target keberlanjutan tetapi juga memberikan wawasan bagi industri lain tentang pentingnya pendekatan berbasis bukti dalam mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan menurut website resmi TOTO (TOTO USA, 2023).

Pada era sekarang banyak sekali organisasi yang berjuang untuk menjadi yang nomor satu, menjadi yang terbaik, menjadi yang dikenal oleh banyak orang, dan menjadi yang paling lama bertahan di industri mereka berkecimpung. Namun terkadang mereka melupakan hal paling penting untuk membuat perusahaan mereka bisa maju dan bisa mencapai hal-hal yang sudah disebutkan di atas tadi. Seorang karyawan adalah aspek paling penting dalam bagian dari *Company Life Cycle* atau terkadang bisa disebut sebagai *Employee Life Cycle*. Nanti di dalam *Employee Life Cycle* tersebut akan terjadi banyak proses seperti *Attraction*, *Recruitment*, *Onboarding*, *Development*, *Retention*, dan *Offboarding*. Seorang karyawan tentunya memiliki sebuah bakat, dan kompetensi yang menjadi tolak ukur sebuah manajer departemen *Human Resource Department* dalam memilih *fresh graduate* ataupun karyawan yang sudah berpengalaman atau “*Job Hopper*” ketika ingin melamar di tempat pekerjaan baru mereka. Namun sering kali manajer

“*Human Resource Department*” memilih karyawan baru melalui bakat mereka atau melalui *Talent* yang dipunyai mereka dengan menanyakan beberapa pertanyaan yang tidak terpacu dengan *Curriculum Vitae* ataupun dengan hasil psikotest yang mereka lalui sebelum proses *Interview*. (Lewis et al., 2006 dalam Sandeepanie et al., 2021).

Konsep yang disebut “Praktik Manajemen Bakat” merupakan salah satu aspek yang menginspirasi dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tahap ultramodern dan topik baru yang menarik bagi para praktisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam keterlibatan ekstrem mereka dalam aktivitas SDM organisasi. Entitas bisnis global secara kritis mencoba untuk mempekerjakan karyawan yang dapat tercermin sebagai aset organisasi, terutama yang berhubungan dengan praktik manajemen bakat yang efektif (Maurya et al., 2017 dalam Sandeepanie et al., 2021). Konsep “Praktik Manajemen Bakat” pada dasarnya terdiri dari dua konsep dasar penting yang disebut “Bakat” dan “Manajemen Bakat”. Namun, kebingungan konseptual yang berlaku dapat diamati di seluruh literatur, karena adanya ambiguitas terhadap konsep dasar yang disebut “Bakat” dan “Manajemen Bakat”. Meskipun konsep manajemen bakat semakin populer selama satu dekade dengan sifatnya yang suka berdebat, konsep manajemen bakat masih membingungkan dan terdapat kekurangan kejelasan yang parah pada definisi, cakupan, serta tujuan keseluruhannya (Lewis et al., 2006 dalam Sandeepanie et al., 2021).

Strategi bisnis yang sukses harus terdiri dari metodologi untuk meningkatkan karyawannya; dengan mengidentifikasi kumpulan bakat perekrutan,

menetapkan rencana kompensasi yang kompetitif, melatih dan mengembangkan bakat, dan menilai kinerja karyawan, sebuah organisasi mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya dan mempertahankan bisnisnya. (Filmer et al., 2012 dalam Aina et al., 2020)

Salah satu alasan utama mengapa PT Surya Toto Indonesia Tbk menjadi perusahaan yang penulis teliti yaitu karena perusahaan ini tidak hanya memiliki posisi strategis sebagai pemimpin global dalam industri manufaktur sanitasi dengan komitmen kuat terhadap keberlanjutan melalui pengurangan emisi karbon, penggunaan energi terbarukan, serta pengembangan produk ramah lingkungan sesuai dengan salah satu misi PT Surya Toto Indonesia Tbk yaitu melestarikan lingkungan melalui penghematan penggunaan sumber daya alam dan energi. Perusahaan ini juga menunjukkan konsistensi dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui praktik *talent attraction*, *talent retention*, *learning and development*, serta *career management* yang relevan dengan fokus penelitian ini dalam mendukung pencapaian sustainable organizational performance.

Talent Attraction merupakan salah satu strategi penting dalam manajemen talenta untuk mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan. Dalam upaya menarik individu bertalenta, organisasi perlu membangun dan menjaga reputasi yang baik agar dapat menarik perhatian calon karyawan. Selain itu, apabila perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja, maka tingkat motivasi dan semangat dalam menyelesaikan tugas akan meningkat. Oleh karena itu, proses seleksi harus dilakukan secara cermat agar perusahaan dapat menempatkan individu yang tepat

pada posisi yang tepat (Meyers et al., 2013 dalam Chai Wen Xin et al., 2020). Organisasi yang memiliki citra merek yang kuat cenderung lebih mudah menarik pekerja bertalenta. Hal ini dikarenakan reputasi yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan jumlah calon kandidat yang berminat untuk melamar pekerjaan (Shikweni et al., 2019 dalam Chai Wen Xin et al., 2020).

Untuk penjelasan lebih lanjut, penelitian AlBattrikhi (2016) dalam Chai Wen Xin et al. (2020). menegaskan bahwa menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat akan meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan demikian, karyawan akan lebih loyal dan tidak mudah pindah ke perusahaan lain untuk tawaran gaji yang lebih tinggi, karena merasa cocok dengan budaya organisasi. Ada tiga strategi utama dalam menarik talenta, yaitu menjadi *employer of choice*, membangun *employer brand*, dan menawarkan paket kompensasi yang menarik. *Employer of choice* merupakan organisasi yang menyediakan lingkungan dan budaya kerja yang disukai karyawan. *Employer brand* berperan dalam menciptakan citra positif melalui strategi pemasaran agar lebih menarik bagi calon karyawan. Sementara itu, strategi terakhir terkait dengan penawaran gaji dan kompensasi yang kompetitif, sehingga mampu menarik minat individu bertalenta untuk bergabung di perusahaan.

Talent Retention dapat diartikan sebagai strategi yang dirancang oleh perusahaan untuk mencegah hilangnya karyawan bertalenta (Ott et al., 2018 dalam Mazlan et al., 2023). Konsep ini juga mencakup penerapan kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk meningkatkan keberlanjutan karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka memilih untuk bertahan lebih lama. Menurut McDonnell et al.

(2020) dalam Mazlan et al. (2023), *Talent Retention* merupakan proses sistematis yang melibatkan upaya untuk menarik, mempertahankan, mengembangkan, dan melibatkan pekerja bertalenta. Hal senada juga dikemukakan oleh Zainee et al. (2020) dan Mazlan et al. (2023), yang menyatakan bahwa *Talent Retention* merupakan strategi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan bertalenta untuk tetap bertahan dalam organisasi. Saat ini, *Talent Retention* dipandang sebagai konsep yang lebih luas yang tidak hanya bertujuan untuk mempertahankan karyawan bertalenta tetapi juga menarik mereka untuk bergabung dengan perusahaan. Hal ini menjadi aspek penting bagi keberhasilan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang unggul (Gallardo et al., 2020 dalam Mazlan et al., 2023). Strategi retensi ini berperan dalam menjaga motivasi karyawan agar terus berkontribusi secara optimal dalam jangka panjang atau hingga mencapai puncak karier yang diharapkan (Zainee et al., 2020 dalam Mazlan et al., 2023).

Dalam upaya memenangkan persaingan dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan harus menerapkan strategi yang tepat dalam mencari, mengidentifikasi, mempertahankan, dan mengembangkan talenta yang dimilikinya (Al Suraihi et al., 2021 dalam Mazlan et al., 2023). Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan terus memberikan penghargaan kepada karyawan, baik melalui penghargaan, pengakuan, maupun insentif lainnya (McDonnell et al., 2020 dalam Mazlan et al., 2023). Secara keseluruhan, *Talent Retention* berfokus pada berbagai tindakan dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaiknya. McDonnell et al. (2020) dalam Mazlan et

al. (2023) menegaskan bahwa organisasi dengan praktik pengelolaan SDM terbaik akan menjadikan *Talent Retention* sebagai prioritas utama. Mereka cenderung memiliki rencana strategis yang terstruktur dengan baik sehingga kompetensi organisasi tetap selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Kehilangan pekerja berbakat dapat berdampak signifikan, baik dari segi biaya langsung maupun tidak langsung. Akibatnya, perusahaan dapat mengalami kesulitan dalam mempertahankan keunggulan kompetitifnya di lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan penuh tantangan.

Learning and Development merupakan konsep yang umumnya menjadi bagian dari departemen *Human Resource Management*. Dalam lebih dari dua per lima organisasi, *Learning and Development* dianggap sebagai elemen yang sangat penting dalam departemen *Human Resource Management*, sedangkan di sekitar seperlima organisasi, *Learning and Development* hanya merupakan bagian dari aktivitas *Human Resource Management* secara umum. Untuk memahami esensi serta signifikansi konsep ini, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai tujuan serta sasaran organisasi. Dalam seperempat organisasi, strategi *Learning and Development* sudah selaras dengan kebutuhan bisnis, meskipun dalam beberapa kasus masih terdapat perbedaan dalam penyelarasan tersebut. Salah satu hambatan utama dalam proses ini adalah kurangnya kejelasan mengenai tujuan organisasi, sehingga individu yang tidak memahami visi dan sasaran perusahaan akan kesulitan dalam memahami pentingnya pembelajaran dan pengembangan (Stuart, 2015 dalam Kapur, 2020). Dengan kata lain, pemahaman yang jelas mengenai arah dan

tujuan perusahaan sangatlah penting agar karyawan dapat mengapresiasi manfaat dari program *Learning and Development*.

Menurut Stuart (2015) dalam Kapur (2020), dalam *Learning and Development*, penguasaan teknologi pembelajaran menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Organisasi besar cenderung lebih banyak memanfaatkan teknologi pembelajaran dibandingkan dengan organisasi yang lebih kecil. Teknologi pembelajaran yang digunakan biasanya mencakup kursus *e-learning* serta pembelajaran gabungan, yang merupakan beberapa metode *Learning and Development* paling umum saat ini. Program pelatihan dan pengembangan merupakan bagian integral dari sebuah organisasi, di mana karyawan diberikan pemahaman mengenai berbagai aspek perusahaan, termasuk sejarah, struktur departemen, personel, visi dan misi, serta tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain pelatihan dan pengembangan, organisasi juga menyediakan layanan bimbingan dan konseling untuk membantu karyawan mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Konselor profesional direkrut untuk memberikan dukungan serta solusi yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap berbagai konsep dan bidang kerja yang relevan.

Sebagian besar organisasi mendukung pengembangan profesional di bidang *Learning and Development*. Dengan semakin meningkatnya fokus pada penyelarasan strategi bisnis, pemahaman tentang tujuan organisasi, faktor pasar, serta kondisi lingkungan eksternal menjadi semakin penting bagi para profesional SDM. Untuk meningkatkan kompetensi di bidang *Learning and Development*, perusahaan harus menyediakan waktu dan sumber daya finansial bagi karyawan

agar dapat mengikuti pelatihan, kursus, konferensi, dan seminar. Dengan cara ini, individu dapat memperkaya keterampilan mereka serta meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka (Stuart, 2015 dalam Kapur, 2020). Selain itu, penguasaan keterampilan dan kompetensi profesional di semua tingkatan organisasi sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Pendidikan formal juga memainkan peran penting, tidak hanya dalam memberikan pemahaman terhadap berbagai konsep dan bidang studi, tetapi juga dalam meningkatkan profesionalisme karyawan.

Dalam upaya memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan, sistem penilaian kinerja memiliki peran yang krusial. Sistem ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelemahan serta ketidakkonsistenan dalam kinerja, sehingga organisasi dapat melakukan perbaikan yang diperlukan. Melalui sistem ini, baik karyawan maupun atasan dapat mengevaluasi sejauh mana perkembangan pembelajaran telah dicapai oleh individu. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh benar-benar diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari dengan cara yang efektif. Sistem penilaian kinerja juga memberikan kontribusi positif melalui evaluasi berkala, mendorong refleksi diri, serta membantu dalam perencanaan dan penetapan target pengembangan pribadi yang sejalan dengan tujuan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, penerapan sistem ini secara rutin sangat dianjurkan, terutama bagi individu yang telah mengembangkan wawasan serta menguasai metode kerja yang lebih modern, teknis, dan inovatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja memiliki peran yang signifikan

dalam mendukung dan mempromosikan pembelajaran serta pengembangan dalam organisasi.

Career Management merupakan suatu sistem yang terstruktur, formal, dan dirancang secara strategis untuk menyeimbangkan kebutuhan pengembangan karier individu dengan kebutuhan tenaga kerja suatu organisasi. Meningkatnya kesadaran menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat menjadi faktor keunggulan kompetitif bagi perusahaan di pasar. Dalam hal ini, praktik *Career Management* merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam mengembangkan kapasitas karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, strategi *Career Management* merupakan elemen kunci yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, terlepas dari skala industri atau bisnisnya. Manajemen kapasitas dan manajer dalam suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efisiensi, efektivitas, moral karyawan, dan profitabilitas perusahaan. Hal ini juga membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi (Armstrong, 2001 dalam Ekpa et al., 2022).

Menurut De Vos (2016) dalam Ekpa et al. (2022), tanggung jawab *Career Management* kini bergeser dari organisasi ke individu, mengingat keputusan karier lebih dipengaruhi oleh pilihan pribadi yang terus berkembang. Dalam filosofi pengembangan karier yang dikembangkan oleh University of California, setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk secara proaktif mengelola jalur kariernya sendiri, meningkatkan keterampilan, memperkaya pengalaman, dan mempertahankan kinerja yang optimal (University of California Merced, 2022).

dalam Ekpa et al., 2022). Pergeseran ini membuat hasil investasi organisasi dalam pengembangan karyawan menjadi lebih sulit diprediksi.

Meskipun pendekatan *Career Management* yang berpusat pada individu saat ini dianggap sebagai praktik terbaik, investasi organisasi dalam sumber daya manusia dan pengembangan karier karyawan tetap memberikan manfaat jangka panjang bagi kedua belah pihak (De Vos, 2016 dalam Ekpa et al., 2022). Oleh karena itu, diperlukan kemitraan yang efektif antara organisasi dan individu dalam mengelola karier karyawan guna mencapai hasil yang optimal.

Price (2007) dalam Ekpa Akpa et al. (2022) menekankan bahwa praktik *Career Management* berperan penting dalam memastikan pembaruan dan peningkatan berkelanjutan atas pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi karyawan. Praktik ini juga memastikan bahwa karyawan memperoleh pengembangan yang cukup sebelum naik ke jenjang karier yang lebih tinggi dalam organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam *Career Management* menjadi krusial untuk memelihara dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kapabilitas baik bagi individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, efektivitas manajemen kapasitas dan kompetensi dalam suatu organisasi berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, moral karyawan, serta profitabilitas perusahaan.

Menurut Gomez et al. (2005) dalam Ekpa et al. (2022), pelatihan merupakan metode yang tidak hanya membekali karyawan dengan keterampilan teknis tertentu, tetapi juga membantu mengatasi kesenjangan kinerja yang ada. Sementara itu, keterampilan manajemen bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi di masa mendatang. Manajemen

keterampilan mencakup pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal, pemahaman teknologi, pemecahan masalah, dan literasi dasar. Selain itu, umpan balik dari dan kepada karyawan merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja dan menghadapi persaingan global yang semakin kompleks. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa karier merupakan representasi perjalanan hidup seseorang dalam mencapai kedudukan sosial dan profesional yang lebih tinggi.

Sustainable Organizational Performance menjadi aspek penting bagi setiap organisasi, baik yang bersifat nirlaba maupun yang berorientasi pada keuntungan. Oleh karena itu, para manajer perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Performance* agar dapat memanfaatkannya secara optimal serta mengambil langkah-langkah strategi yang tepat untuk mencapainya. Namun, para peneliti organisasi memiliki pandangan yang beragam mengenai konsep kinerja ini, sehingga topik tersebut tetap menjadi penyajian yang berkelanjutan (Barney, 1997 dalam Akpa et al., 2021).

Menurut Daft (2000) dalam Akpa et al. (2021). *Organizational Performance* Merujuk pada kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Senada dengan pendapat tersebut, Richardo (2001) dalam Akpa et al. (2021). dalam sumber yang sama juga mendefinisikan *Organizational Performance* sebagai kapasitas perusahaan dalam merealisasikan tujuan serta sasarannya. Sementara itu, Cascio (2014) dalam penelitian yang sama mengukur tingkat pencapaian organisasi berdasarkan hasil kerja, aset tidak berwujud, hubungan dengan pelanggan, serta kualitas layanan yang diberikan.

Kaplan dan Norton (2001) dalam Akpa et al. (2021) menyatakan bahwa *Organizational Performance* mencerminkan kemampuan perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya manusia maupun fisik. Definisi ini menekankan pentingnya tujuan organisasi sebagai dasar dalam menilai kinerja karyawan serta sebagai acuan dalam evaluasi pencapaian organisasi dan perencanaan strategi di masa depan (Ittner et al., 2012 dalam Akpa et al., 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa meskipun fokus tujuan perusahaan berbeda di tiap negara, profitabilitas dan pertumbuhan finansial umumnya digunakan sebagai indikator utama. Namun, karena tidak ada satu resolusi yang dianggap paling unggul, pemilihan definisi *Organizational Performance* sebaiknya disesuaikan dengan kerangka disiplin ilmu yang digunakan dalam penelitian (Cameron & Whetten, 1983 dalam Akpa et al., 2021).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, di sini peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *talent attraction* berpengaruh terhadap *sustainable organizational performance*?
2. Apakah *talent retention* berpengaruh terhadap *sustainable organizational performance*?
3. Apakah *learning and development* berpengaruh terhadap *sustainable organizational performance*?
4. Apakah *career management* berpengaruh terhadap *sustainable organizational performance*?

1.3. Batasan Masalah

Peneliti membuat batasan penelitian variabel penelitian yang diteliti menjadi lebih fokus. Berikut merupakan batasan penelitian ini:

1. *Talent Attraction* adalah strategi manajemen talenta yang menekankan pentingnya reputasi organisasi untuk menarik calon karyawan (Meyers et al., 2013 dalam Xin et al., 2020).
2. *Talent Retention* merupakan upaya strategis perusahaan untuk mencegah keluarnya karyawan berbakat (Ott et al., 2018 dalam Mazlan et al., 2023).
3. *Learning and Development* adalah bagian penting dari manajemen SDM, meskipun tingkat perannya bervariasi antar organisasi (Stuart, 2015 dalam Kapur, 2020).
4. *Career Management* adalah sistem formal dan strategis untuk menyeimbangkan kebutuhan karier individu dan organisasi (Armstrong, 2001 dalam et al., 2022).
5. *Sustainable Organizational Performance* mengacu pada kemampuan organisasi mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Daft, 2000 dalam Akpa et al., 2021).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *talent attraction* terhadap *sustainable organizational performance*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *talent retention* terhadap *sustainable organizational performance*.

3. Untuk mengetahui pengaruh *learning and development* terhadap *sustainable organizational performance*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *career management* terhadap *sustainable organizational performance*.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh *talent attraction*, *talent retention*, *learning and development*, dan *career management* terhadap *sustainable organizational performance*. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi para peneliti yang berminat dalam bidang sejenis.

1.5.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan masukan, pengetahuan dan pertimbangan bagi pembaca pengaruh *talent attraction*, *talent retention*, *learning and development*, dan *career management* terhadap *sustainable organizational performance*. Informasi ini dapat menjadi referensi dan evaluasi bagi PT Surya Toto Indonesia Tbk sehingga perusahaan dapat lebih berkembang.

1.6. Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika yang menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Sistematika penelitian adalah sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat gambaran awal dari penelitian yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teori-teori yang mendasari penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu pelaksanaan, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, definisi operasional variabel, serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, pembahasan temuan penelitian berdasarkan teori dan hipotesis yang telah dirumuskan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial dan teoritis, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.