

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran dan menganalisis dengan melakukan pengujian terhadap variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu pengaruh *talent management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* dan *organizational commitment* pada Anggota Polisi Satuan Kerja Polres Sumedang. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan hasil penelitian ini yaitu:

1. Pelaksanaan atau penerapan *talent management* pada Polres Sumedang termasuk dalam kategori efektif, artinya para pegawai merasa bahwa pelaksanaan *talent management* pada Polres Sumedang telah mampu memfasilitasi pengembangan diri para anggota polisi di Polres Sumedang. *Employee engagement* para Anggota Kepolisian Polres Sumedang masuk ke dalam kelompok *engage*, artinya para anggota polisi memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi. Lalu untuk tingkat *organizational commitment* masuk kedalam kategori sangat tinggi, artinya para anggota polisi telah memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap organisasinya yang dilihat dari pernyataan dengan skor tertinggi yaitu tingkat rasa kepedulian kepada organisasi dan tingkat *employee performance* para Anggota Kepolisian Polres Sumedang berdasarkan *self-assessment* yang dilakukan masuk ke dalam kategori tinggi, artinya para anggota polisi pada Polres Sumedang sudah memiliki kinerja yang baik berdasarkan apa yang dirasakan yang terlihat dari tanggapan dengan nilai skor tertinggi yaitu saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas, sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif pelaksanaan *talent management*, maka akan semakin kuat *employee engagement* pada Anggota Polisi Satuan Kerja Polres Sumedang.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif pelaksanaan *talent management*, maka akan semakin kuat *commitment* Anggota Polisi Satuan Kerja Polres Sumedang terhadap organisasinya.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka akan semakin kuat komitmen Anggota Polisi Satuan Kerja Polres Sumedang terhadap organisasinya.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Polres Sumedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif pelaksanaan *talent management*, maka akan langsung berpengaruh pada semakin tinggi tingkat *performance* Anggota Polisi Satuan Kerja Polres Sumedang.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *employee engagement* secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Polres Sumedang. Artinya, semakin kuat *commitment* maka akan berpengaruh secara langsung terhadap meningkatkannya *performance* Anggota Polisi Satuan Kerja Polres Sumedang.
7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *organizational commitment* secara langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Polres Sumedang. Artinya, tinggi atau rendahnya tingkat *organizational commitment* tidak akan memengaruhi tinggi atau rendahnya *performance* Anggota Polisi Satuan Kerja Polres Sumedang.

8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*. Artinya, semakin efektif pelaksanaan *talent management* maka semakin tinggi *employee performance* pada Polres Sumedang dengan adanya *employee engagement* yang tinggi pula.
9. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *talent management* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *organizational commitment*. Artinya, *organizational commitment* tidak mampu memediasi pengaruh *talent management* terhadap *employee performance* pada Polres Sumedang.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai acuan atau pertimbangan sebagai berikut:

1. Skor terendah variabel *talent management* secara keseluruhan adalah terdapat pada pernyataan organisasi memberikan fasilitas pelatihan terkait penyelidikan dan penyidikan berbasis teknologi. Oleh karena itu, agar pelaksanaan *talent management* semakin efektif dan menyeluruh adalah melalui pelaksanaan evaluasi yang teratur terhadap program pelatihan untuk menilai efektivitasnya dan memberikan kesempatan kepada seluruh personil untuk dapat meningkatkan kompetensi di bidang teknologi yang berkaitan dengan penyidikan dan penyelidikan agar tercapainya pemerataan kompetensi.
2. Skor terendah variabel *talent management* pada dimensi *retaining* adalah pada pernyataan frekuensi pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi masih dalam kategori cukup efektif. Maka dari itu, peningkatan efektifitas pada dimensi ini dapat dilakukan melalui diferensiasi jenis penghargaan. Menyertakan pengakuan publik sebagai bagian dari pemberian penghargaan dan pengakuan dihadapan rekan kerja juga akan mampu meningkatkan dampak penghargaan.

Siti Fathimah Nurul Hasanah, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA ANGGOTA POLISI SATUAN KERJA POLRES SUMEDANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Skor terendah pada variabel *employee engagement* secara keseluruhan yaitu tingkat kerelaan dalam mengeluarkan dana pribadi untuk mengembangkan keterampilan. Untuk meningkatkan *engagement* pegawai pada aspek tersebut, penulis merekomendasikan agar tersedianya program pengembangan diri yang menarik dan relevan sesuai dengan kebutuhan pegawai yang akan mampu meningkatkan dedikasi pegawai terhadap organisasi. Pemberian dukungan finansial atau insentif bagi pegawai yang memiliki inisiatif tinggi untuk berinvestasi dalam pengembangan keterampilan pribadi.
4. Skor terendah variabel *employee engagement* pada dimensi dedikasi, adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dedikasi pegawai yaitu dengan memberikan peluang pengembangan karier secara merata, pengakuan terhadap hasil kerja, komunikasi yang efektif, pemberian kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja yang menstimulasi, manajemen kinerja yang efektif dan pemberian kerja yang bermakna.
5. Skor terendah pada *organizational commitment* terdapat pada pernyataan mengenai tingkat kesadaran akan pentingnya pekerjaan pada organisasi ini. Penulis merekomendasikan organisasi dapat menyediakan program pengembangan pegawai yang berfokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka. Hal tersebut, akan meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya peran masing-masing individu dalam mencapai tujuan organisasi.
6. Indikator *organizational commitment* pada dimensi *continuance* yang paling rendah yaitu tingkat keinginan untuk tetap bekerja di organisasi ini karena imbalan yang baik. Organisasi dapat melibatkan peran pemimpin dalam pengelolaan bakat sebagai kunci untuk menginspirasi pertumbuhan dan pengembangan serta memastikan adanya program pengembangan bakat yang berkelanjutan, di mana organisasi fokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi bakat pegawai. Organisasi juga dapat menyediakan struktur perencanaan karier yang jelas dan peluang pengembangan dapat membantu pegawai melihat masa depannya dalam organisasi.

7. Skor terendah pada variabel *employee performance* yaitu pada pernyataan mengenai organisasi memberikan fasilitas pelatihan terkait penyelidikan dan penyidikan berbasis teknologi yang berada pada kategori cukup sering. Oleh karena itu, penulis memberikan rekomendasi mengenai upaya dalam meningkatkan *employee performance* anggota polisi Polres Sumedang dapat melalui peningkatan kompetensi para personil dengan melakukan pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi atau meningkatkan literasi digital lebih sering dan secara merata, serta pelaksanaan sistem *reward* yang baik agar para personil memiliki antusiasme yang tinggi untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya terkait dengan penguasaan teknologi terkini yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
8. Skor terendah dimensi *task performance* yaitu pada pernyataan selalu menyelesaikan pekerjaan sejumlah target yang ditetapkan. Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan penyelesaian jumlah target yang ditetapkan adalah dengan penerapan sistem manajemen informasi yang canggih, memanfaatkan teknologi dan alat bantu yang dapat membantu dalam pemantauan dan pelacakan progres terhadap target akan mendukung efisiensi operasional.
9. Skor terendah dimensi *contextual performance* yaitu pada pernyataan bersedia untuk melaksanakan tugas tambahan diluar tugas pokok. Upaya peningkatan pada aspek ini diperlukan untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinan anggota polisi Polres Sumedang yang menjadi salah satu indikator penilaian kinerja. Maka dari itu, perlunya peningkatan pada aspek tersebut diperlukan salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan dan pendidikan terhadap pengembangan jiwa kepemimpinan, sehingga para anggota polisi merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi lebih terhadap keberhasilan organisasi.

10. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dilaksanakan dengan melibatkan responden yang berasal dari organisasi sektor publik lainnya ataupun perusahaan berbagai sektor yang berbeda dan industri yang berbeda, selain itu peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model yang berbeda atau model yang sama dengan variabel yang berbeda dalam memediasi pengaruh *talent management* terhadap *employee performance*.