

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori-teori, kajian terdahulu, dan uji analisis mengenai pengaruh *talent management* terhadap produktivitas kerjakaryawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Talent management* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung berada pada kategori tinggi. Sub variabel *talent management* terdiri dari *attraction, identification, development, engagement, retention dan deployment*. *Development* merupakan sub variabel dengan skor tertinggi, yaitu pada indikator *Training and Development* yaitu pada ukuran tingkat pelatihan karyawan yang memiliki skor sama dengan *Performance Management* yaitu pada ukuran tingkat pengembangan dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan *Retention* merupakan sub variabel dengan skor terendah, yaitu pada indikator *Challenging Work* yaitu pada ukuran tingkat kemampuan dan waktu penyelesaian tantangan.
2. Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung berada pada kategori tinggi. Sub variabel ciri-ciri karyawan produktif memiliki jumlah skor 4339 dan skor rata-rata 289.
3. Variabel *Talent management* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerjakaryawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung. Hal ini dikarenakan *talent management* dalam kategori tinggi sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Pengaruh positif dan signifikan tersebut berarti jika setiap terjadi kenaikan pada indikator variabel *talent management*, maka akan terjadi kenaikan pula pada produktivitas kerakaryawan. Selain itu, sub variabel *talent management* berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Sub variabel *engagement* dan *deployment* memiliki pengaruh

besar terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan sub variabel *talent management* lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai *talent management* terhadap produktivitas kerja karyawan mengajukan beberapa hal dapat menjadi masukan bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung:

1. Sub variabel *attraction* memberikan skor paling rendah pada indikator *supply and demand* yaitu pada ukuran tingkat permintaan karyawan dalam pekerjaan. Hal ini dapat menjadi masukan bagi kepala sumber daya manusia, kepala administrasi umum, kepala bidang, maupun kepala sub bidang pada PT. PLN (Persero) DJBB Area Bandung untuk dapat lebih mengarahkan karyawan baru sesuai dengan permintaan perusahaan. Dengan ini, diharapkan karyawan mampu menemukan solusi yang lebih taktis untuk setiap permasalahan yang ada dalam pekerjaannya.
2. Sub variabel ciri-ciri karyawan produktif memberikan skor paling rendah pada indikator kreatif dan inovatif yaitu pada ukuran kreativitas karyawan dalam menciptakan ide baru dan pada indikator yang memiliki total skor yang sama yaitu belajar dengan cerdas yaitu pada ukuran penggunaan logika dalam mengorganisasikan pekerjaan. Hal ini dapat menjadi masukan bagi kepala sumber daya manusia, kepala administrasi umum, kepala bidang, maupun kepala sub bidang pada PT. PLN (Persero) DJBB Area Bandung untuk dapat lebih mengarahkan karyawan baru atau lama sesuai dengan kemampuan non akademis. Dengan ini, diharapkan karyawan memiliki pemikiran yang kritis agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian dengan variabel independen yang berbeda, dengan faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lain sebagainya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung yang tidak diteliti oleh penulis.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan yang telah dipaparkan, maka penulis mengajukan rekomendasi yang dipandang berguna dan yang dapat mempertimbangkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya yaitu :

1. Kepada Kepala dan Staff Pengembangan Karyawan diharapkan dapat membuat kegiatan-kegiatan yang dapat merangsang karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengemukakan dan mengembangkan ide yang dimiliki supaya karyawan berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Kepada seluruh karyawan diharapkan agar selalu bersikap aktif dalam pekerjaan, ikut serta dalam kegiatan pengembangan baik pelatihan maupun pendidikan serta dapat bersifat profesional dalam mengorganisasikan pekerjaan. Karyawan juga diharapkan memiliki pandangan jauh ke depan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan.
3. Mengingat penulis hanyalah manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan juga penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna serta apa-apa yang dihasilkan oleh penulis bukanlah merupakan sebuah akhir, sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai peningkatan produktivitas kerja karyawan.

