

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linear sederhana yang dilakukan mengenai pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia di Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran *talent management* kantor pusat PT. Pos Indonesia di Bandung berada pada kategori sangat efektif. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi *talent management* yang memiliki skor tertinggi adalah dimensi *attracting*, sedangkan dimensi yang memiliki skor terendah adalah dimensi *engage*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *talent management* yang terjadi di kantor pusat PT. Pos Indonesia di Bandung hampir seluruhnya sudah sangat efektif.
2. Berdasarkan penelitian ini, kinerja karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia di Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi kinerja karyawan yang memiliki skor tertinggi yaitu dimensi *interpersonal effectiveness*, sedangkan dimensi yang memiliki skor terendah adalah dimensi *competence*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang terjadi di kantor pusat PT. Pos Indonesia di Bandung hampir seluruhnya sudah tinggi.
3. Berdasarkan penelitian ini, *talent management* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *talent management* di implementasikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai *talent management* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. *Talent management* kantor pusat PT. Pos Indonesia di Bandung dapat ditingkatkan dengan memaksimalkan setiap tahap dari *talent management* itu sendiri. Terutama dalam hal membuat karyawan *engage* (keterlibatan) dengan perusahaan. *Employee Engagement* atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik

tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Triple Creek Associates, 2007 dalam Handoyo & Setiawan, 2017). Sebagaimana menurut Siddhanta dan Roy (2010;171), *Engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Adapun cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan *engagement* karyawan adalah dengan membangun *supportive and meaningful working environment* yakni lingkungan kerja suportif yang menciptakan perasaan dihargai, nyaman dan hubungan yang baik dengan rekan kerja (Anitha, 2014)

2. Kinerja karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia di Bandung yang perlu mendapat perhatian lebih dan dapat ditingkatkan ada pada aspek *competence*. Kompetensi dalam hal memiliki kapasitas untuk dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar. Sebagaimana menurut Hazman & Mohtar (2017) bahwa perlu ada keselarasan tenaga kerja dengan keterampilan yang tepat untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan mereka. Karyawan yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan sebagai requirement dalam sebuah pekerjaan akan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi (Locke, Frederick, Lee, & Bobko, 1984). Adapun cara yang dapat digunakan untuk menambah kompetensi karyawan adalah dengan coaching, mentoring, pendidikan informal maupun formal juga pertukaran karyawan dengan perusahaan lain sehingga terciptanya pertukaran pengetahuan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Garavan, Nilsson, & Ellström, 2012)
3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas implementasi talent management dengan memperhatikan setiap unsur *talent management* yakni *attracting*, *selecting*, *engage*, *development* dan *retaining* dan mengoptimalkannya agar manfaat yang dirasakan menjadi lebih nyata dan meminimalisir resiko terbuangnya modal dalam mengimplementasikan *talent management*. *Talent management* yang baik akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan dengan kinerjanya yang maksimal. Dengan semakin baik *talent management*, maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Sebagaimana

menurut Menurut Mathis, *Talent Management* dapat digunakan sebagai strategi dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja (Mathis, Robert L., Jackson, John H. and Valentine, 2014) dan juga menurut Bethke-Langenegger dkk (2011;536), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *talent management* atau manajemen bakat memiliki dampak positif, tidak hanya pada kinerja organisasi, tetapi juga pada hasil kinerja individu (Bethke-Langenegger dkk. 2011 dalam Festing & Scha, 2013) yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai bisnis dan memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan mereka (Sakaja, 2015).