

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data di bab 4, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen talenta di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara sudah baik. Hal ini dilihat dari analisis deskriptif yang didapat nilai rata-rata 3.7110 di mana rata-rata jawaban responden untuk variabel manajemen talenta menyatakan setuju atau baik.
2. Kinerja karyawan di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara sudah baik. Hal ini dilihat dari analisis deskriptif yang didapat nilai rata-rata 3.9207 di mana rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan menyatakan setuju atau baik.
3. Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 41.080 + 0.549 X$$

Konstanta sebesar 41.080; hal ini berarti jika manajemen talenta bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 41.080. Koefisien regresi variabel manajemen talenta (X) sebesar 0.549; hal ini berarti setiap peningkatan manajemen talenta sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.549 satuan.

5.2 Saran

Dari hasil analisis penulis, terdapat beberapa hal yang masih harus diperbaiki oleh PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara, diantaranya adalah:

1. Perusahaan sebaiknya lebih mendahulukan rekrutmen sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan perusahaan bukan hanya karyawan yang mampu menghadapi perubahan kondisi di dalam ataupun di luar perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya tidak hanya memperhatikan kompensasi finansial, melainkan juga memperhatikan kompensasi non-finansial yang harus diberikan oleh karyawan. Tidak semua karyawan di perusahaan mengharapkan bonus

berupa kompensasi finansial melainkan karyawan juga membutuhkan kompensasi non-finansial seperti variasi pekerjaan, penghargaan atas kinerjanya, waktu bekerja yang fleksibel, dan peningkatan karir.

3. Perusahaan sebaiknya tidak hanya melakukan rotasi jabatan pada karyawan bertalenta tetapi juga melakukan peningkatan karir bagi karyawan bertalenta sehingga karyawan bertalenta memiliki dorongan untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi.
4. Pelatihan internal yang ada di dalam perusahaan sebaiknya diperbanyak lagi agar seluruh karyawan di perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Seperti pelatihan dalam bentuk *role playing* sehingga karyawan dapat menempatkan diri di posisi tertentu dan melatih diri di posisi tersebut. Hal ini juga untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
5. Seminar di dalam perusahaan sebaiknya tidak hanya berfokus pada perubahan budaya, melainkan juga berfokus pada cara-cara untuk meningkatkan kinerja dan juga membuka pikiran agar dapat berinovasi lebih baik.
6. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran dan logistik, sebaiknya perusahaan juga mengeluarkan ide inovatif dalam sistem pemasaran dan logistik tersebut. Seperti melakukan promosi, memberikan keuntungan yang lebih bagi pembeli, dan juga memberikan kemudahan dalam bidang logistik (angkutan).
7. Karyawan yang melakukan kesalahan dalam menghasilkan *output* sebaiknya diberikan hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan yang ia perbuat agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Jika karyawan melakukan kesalahan dalam menghasilkan *output*, maka hal itu mengurangi nilai karyawan untuk peningkatan karirnya.
8. Perusahaan sebaiknya lebih menekankan lagi kepada karyawan tentang seberapa besar pengaruh ketepatan bekerja pada perusahaan agar karyawan lebih fokus dalam bekerja dan juga agar tidak ada waktu yang terbuang akibat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.
9. Dalam merealisasikan ide inovatif, sebaiknya perusahaan menganggarkan biaya dengan jelas dan sesuai dengan kebutuhan. Tidak menyamaratakan anggaran biaya untuk merealisasikan ide inovatif. Karena tidak semua ide inovatif tersebut memerlukan biaya yang sama.

10. Dalam memberikan umpan balik dari perusahaan kepada karyawan, sebaiknya disertakan juga dengan pengarahan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
11. Pengembangan diri karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebaiknya tidak hanya sesuai dengan pekerjaan saat ini, tetapi sedikit demi sedikit diberikan pengembangan yang lebih dari pekerjaan karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus S. Wahyudi. (1996). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Alhusin, Syahri. (2003). *Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. (2010). *Managing People: A Practical Guide For Line Managers* (Bern Hidayat, Penerjemah). Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russel. (2001). *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Cappelli, Peter. (2008). *Talent on Demand*. United States of America: Harvard Business School Publishing.
- Davis, Tony, *et al.* (2009). *Talent Assessment Mengukur, Menilai, Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan* (Abdul Rosyid, Penerjemah). Jakarta: PPM Manajemen.
- Ghazali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19*, Cetakan kelima, Universitas Diponegoro, Yogyakarta. Hal 160, 164.
- Gujarati, Damodar. (2003). *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot. T.E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Heinen, J. S., & O'Neill, C. (2004). *Managing Talent to Maximize Performance*. *Employment Relations Today*, 31, 67–82.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Pella, Darmin Ahmad dan Afifah Inayati. (2011). *Talent Management*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Media Kom.
- Raman, R., Doren C., Bandjo R. & Snejina M. (2013). *Effects of Partnership Quality, Talent Management, and Global Mindset on Performance of Offshore IT Service Providers in India*. *Journal of International Management*. Vol. 19, issue 4, pages 333-346.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Salim, Agus. (2006). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Schuler, *et al.* (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Smilansky, J. (2008). *Developing Executive Talent: Best Practice from Global Leaders*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana.
- Timpe, A. Dale. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja* (Sofyan Cikmat, Penerjemah). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Werther, William B. Jr. & Keith Davis. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. United States of America: McGraw-Hill, Inc.

Daftar Pustaka yang diperoleh dari internet:

- Dhinnar Febriani, Ambia. (2012). *Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank X. Depok.*
<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20308913-Spdf-Ambia%20Dhinnar%20Febriani.pdf>. (Diakses pada 29 September 2016)
- Mensah, James Kwane. (2015). *A “coalesced framework” of talent management and employee performance: For further research and practice.* International Journal of Productivity and Performance Management. Vol. 64, issue 4, pages 544 – 566.
<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJPPM-07-2014-0100>. (Diakses pada 14 September 2016)
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelord, B. (2001). *The War for Talent.* Boston: Harvard Business School Publishing.
https://xisspm.files.wordpress.com/2011/08/the_war_for_talent-prt-1.pdf (Diakses pada 14 September 2016)
- Phillips, R., & Ropper, O. (2009). *A Framework for Talent Management in Real State.* Journal of Corporate Real Estate, 11(1), 7–16.
https://www.researchgate.net/publication/243461216_A_framework_for_talent_management_in_real_estate. (Diakses pada 14 September 2016)
- Sweem, Susan L. (2009). *Leveraging Employee Engagement through a Talent Management Strategy: Optimizing Human Capital through Human Resources and Organization Development Strategy in a Field Study.* United States.
<http://pqdtopen.proquest.com/doc/305162419.html?FMT=ABS>. (Diakses pada 29 September 2016)
- Wahyuningsih, Dhian. (2013). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi.* Bandung.
<http://repository.upi.edu/4398/> (Diakses pada 30 Oktober 2016)