

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data pada Bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen talenta di PT. Sawah Besar Farma sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif yang telah dipaparkan, dimana rata-rata jawaban responden untuk variabel manajemen talenta (*talent management*) pada dimensi merekrut dan menyeleksi, mempertahankan, dan mengembangkan menyatakan setuju atau baik.
2. Loyalitas karyawan di PT. Sawah Besar Farma sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif yang telah dipaparkan, dimana rata-rata jawaban responden untuk variabel loyalitas karyawan pada dimensi loyal terhadap perusahaan, loyal terhadap pekerjaan, dan loyal terhadap hubungan kerja menyatakan sangat setuju atau sangat baik.
3. Manajemen talenta (*talent management*) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Sawah Besar Farma. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < \alpha$, dengan $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai yang menunjukkan kemampuan variabel Manajemen Talenta dalam menjelaskan variabel Loyalitas Karyawan yaitu sebesar 30,1%, sedangkan sisanya sebesar 69,9% dijelaskan oleh variabel lain.

5.2 Saran

Dari hasil analisis penulis, terdapat beberapa hal yang masih harus diperbaiki oleh PT. Sawah Besar Farma, diantaranya adalah:

1. PT. Sawah Besar Farma sebaiknya merancang kembali cara rekrutmen yang lebih jelas seperti mempertimbangkan pool tenaga kerja dari internal perusahaan dengan memperhatikan promosi jabatan dan pengisian posisi oleh karyawan yang terseleksi sesuai dengan kebutuhan perusahaan terutama pada kebutuhan usernya. Perusahaan lebih baik memberikan spesifikasi dengan melakukan *job analysis* kembali atau kriteria apa saja yang dibutuhkan sehingga proses rekrutmen dapat berjalan dengan efektif.
2. PT. Sawah Besar Farma perlu untuk mempertimbangkan penempatan karyawan yang menempati posisi strategis dengan dilakukan evaluasi dan menjelaskan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam posisi kunci, perusahaan harus menseleksi secara detail kriteria-kriteria yang diperlukan dalam posisi tersebut. Karena dengan demikian perusahaan dapat meminimalisir terjadinya *turnover*.
3. PT. Sawah Besar Farma sebaiknya mempertahankan sistem pemberian kompensasi tunai kepada karyawan berbasis komitmen, akan lebih baik lagi perusahaan juga memperhatikan kompensasi non-tunai dan kompensasi secara tidak langsung untuk karyawan agar karyawan tertarik untuk lebih mengembangkan diri di dalam perusahaan.
4. PT. Sawah Besar Farma sebaiknya melakukan pelatihan dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk menyamakan *mindset*, menyesuaikan diri dengan adanya perubahan, dan agar karyawan bisa menghadapi tantangan sehingga karyawan bisa berkembang.
5. PT. Sawah Besar Farma perlu memiliki kriteria tanggung jawab yang lebih jelas agar karyawan merasa adil dengan adanya rotasi jabatan yang dilakukan perusahaan.
6. PT. Sawah Besar Farma sebaiknya memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang panjang agar karyawan lebih termotivasi lagi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik untuk perusahaan.

7. Pihak HRD PT. Sawah Besar Farma sebaiknya memiliki strategi atau cara agar hubungan sesama karyawan dapat terjalin dengan baik sehingga para manajer dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoncic & Antoncic. (2011). *Employee satisfaction, Intrapreneurship and Firm growth: A Model*. Industrial Management and Data Systems, vol. 111, no. 4, pp 589-607.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Berger, Lance A. & Dorothy R. Berger. (2010). *The Talent Management Handbook, Second Edition : Creating Sustainable Competitive advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People (Business Skill and Development)*.
- Capelli, Peter. (2008). *Talent on Demand United States of America*: Harvard Business School Publishing.
- Cappelli, Peter. (2009). *Talent on Demand* (Wendra & Triama Ravelina, penerjemah). Jakarta: PPM Manajemen.
- Chandler, Alfred. (2008). *Talent on Demand*, pp. 188.
- Chowanec, G.D. and Newstrone, C.N. (1991). *The strategic management of international human resource*, *Business Quarterly*, Vol. 56 No. 2, pp. 65-70.
- Collings, D.G. and Mellahi, K. (2009). *Strategic talent management: a review and research agenda*, *Human Resource Management Review*, Vol. 19 No. 4, pp. 304-313.
- Davis, Tony, et al. (2009). *Talent Assessment Mengukur, Menilai, Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan* (Abdul Rosyid, Penerjemah). Jakarta: PPM Manajemen.
- Heinen, J.S. and O'Neill, C. (2004). *Managing talent to maximize performance*, *Employment Relations Today*, Vol. 31 No. 2, pp. 67-82.
- Iles, P., Chuai, X. and Preece, D.A. (2010). *Talent management and HRM in multinational companies in Beijing: definitions, differences and drivers*, *Journal of World Business*, Vol. 45 No. 2, pp. 179-189.
- Ivancevich, John M. (2001). 8th edition. *Human Resource Management*. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Jackson, Robert D. (2010). *Perceptions of Strategic Planning, Organizational Alignment, and Talent: A Multiple Site Case Study of Selected Small Businesses in Pennsylvania*. Pennsylvania.
- Lewis, R.E. and Heckman, R.J. (2006). *Talent management: a critical review*, *Human Resource Management Review*, Vol. 16 No. 2, pp. 139-154.
- Mondy, R. Wayne. (2008). 10th Edition. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Noe, R.A., Hollenback, John R., Gerhart, Barry, Wright, Patrick M. (2012). 8th edition. *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage*. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Pella, Darmin Ahmad & Afifah Inayati. (2011), "Talent management mengembangkan SDM untuk mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: PT Gramedia.
- Poerwopoespito, FX. Oerip S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Powers, Edward L. (2000). *Employee Loyalty in The New Millenium*, School of Business, University of North Carolina, Pembroke.
- Saydam, Goozali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. (2013). 6th Edition. *Research Methods For Business*. John Uley & Sons, Ltd.
- Stone, J. Raymond. (2005). 5th Edition. *Human Resource Management*. Australia: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Stoner, James A.F. & Charles Wankel. (1986). *Management*, Terjemahan Bakowatum, Intermedia, Jakarta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Daftar Pustaka yang diperoleh dari internet:

Pearson, Cecil A.L. and Yi Liu (2014). *Importance Of Talent Management : a Study Of Chinese Organisation*, School Of Management, Curtin University, Perth, Australia.

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-](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20308913-Spdf-Ambia%20Dhinnar%20Febriani.pdf)

[Ambia%20Dhinnar%20Febriani.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20308913-Spdf-Ambia%20Dhinnar%20Febriani.pdf). Diakses pada september 2016.

[Http://www.swa.co.id/trends/management](http://www.swa.co.id/trends/management). Diakses pada Oktober 2016.

[Http://portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia](http://portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia). Diakses pada Oktober 2016