

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung, penulis mencoba untuk menarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel independen efikasi diri memiliki nilai yang termasuk dalam kategori cukup baik, sementara variabel independen manajemen talenta memiliki nilai yang termasuk dalam kategori baik. Variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai yang termasuk dalam kategori cukup baik. Pada setiap variabel, ada beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, salah satunya adalah ketidaksetujuan para responden terhadap beberapa pernyataan.
2. Efikasi diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung adalah berpengaruh positif.
3. Manajemen talenta secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja

karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung adalah berpengaruh positif dan signifikan.

4. Efikasi diri dan manajemen talenta secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, kompensasi dan lain-lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan diatas, penulis ingin coba memberikan saran saran yang semoga dapat memberikan manfaat dan berguna di kemudian hari bagi semua pihak khususnya kepada para karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung, diantaranya:

1. Variabel efikasi diri memiliki skor cukup baik dalam penelitian ini, pada indikator di variabel efikasi diri yang memiliki skor terendah, yaitu seperti pada indikator pengalaman kesuksesan, dapat disarankan agar sebaiknya perlu untuk memperdalam keterampilan, agar pengalaman yang sudah didapat, dapat lebih ditunjang dan meningkatkan efikasi diri dan rasa yakin responden dalam melakukan pekerjaan. Responden perlu untuk memperdalam keterampilannya, agar pengalaman yang sudah didapat, dapat lebih ditunjang dan meningkatkan efikasi diri responden, pada indikator pengalaman individu lain, sesama karyawan harus saling membantu dan memotivasi agar apa yang rekan kerja lakukan dalam pekerjaan membuat rekannya bekerja lebih giat, kemudian pada

persuasi verbal, sebaiknya pihak perusahaan mengoptimalkan dalam pemberian evaluasi mengenai kinerja para karyawan, sehingga hasil kerja para karyawan sesuai dengan yang seharusnya.

Variabel manajemen talenta juga berada pada kriteria cukup baik. Pada indikator di variabel manajemen talenta yang memiliki skor terendah, seperti pada indikator mempertahankan, dapat disarankan agar sebaiknya untuk bisa terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawan dengan metode yang lain, yang dirasa cocok untuk diterapkan di perusahaan, agar tetap baik dalam bekerja, yang tentunya para perusahaan harus menempatkan pegawai dan melakukan rotasi sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, serta memberikan pelatihan dan pengembangan secara profesional dan tidak bermaksud untuk mencari kesalahan pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja di dalam bekerja.

Serta terakhir pada indikator di variabel kinerja karyawan yang memiliki skor terendah, yaitu pada indikator kuantitas dapat disarankan agar sebaiknya perusahaan membantu para karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik dengan diadakannya program yang berkaitan dengan peningkatan motivasi, agar kuantitas kerja karyawan yang perusahaan inginkan, dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Efikasi diri secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Sehingga pada masa mendatang, pihak perusahaan harus memerhatikan efikasi diri karyawannya dari segi pengalaman kesuksesan yang dimiliki karyawan, bagaimana pengalaman individu lain mempengaruhi karyawan, persuasi verbal yang disampaikan oleh perusahaan kepada karyawan, dan keadaan fisiologis karyawan tersebut, guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Manajemen talenta secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Sehingga pada masa mendatang, pihak perusahaan harus tetap memerhatikan dan mengotimalkan manajemen talenta karyawannya dalam aspek Merekrut dan Menseleksi karyawan, Mempertahankan karyawan yang berbakat, serta dari segi bagaimana perusahaan Mengembangkan karyawannya, yang mana hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
4. Dikarenakan hasil kedua variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga pada masa mendatang, seluruh karyawan baik atasan dan bawahan, tidak boleh mengesampingkan kedua variabel ini secara terpisah, dimana hanya diprioritaskan satu hal saja, karena bila keduanya berjalan dengan baik, akan tercipta kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan, begitu pula sebaliknya.