BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian yang berjudul peran budaya organisasi PIQIE dan motivasi kerja dalam pengembangan talenta karyawam UNIKOM, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Budaya organisasi PIQIE yang ada di UNIKOM tergolong cukup baik.

1. Motivasi kerja karyawan di UNIKOM dinilai cukup baik karena karyawan UNIKOM memiliki motivasi yang tinggi sehingga karyawan tidak mudah untuk terpengaruh dengan lingkungan yang tidak kondusif.
2. Talenta kerja karyawan UNIKOM tergolong cukup baik karena mereka mempunyai skill yang tidak mereka perlihatkan didalam perushaan karena mereka sudah mempunyai wadah pekerjaan mereka masing-masing.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi PIQIE terhadap talenta kerja dengan kontribusi.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja terhadap talenta kerja di peusahaan dengan kontribusi.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang peran budaya organisasi PIQIE dan motivasi kerja dalam pengembangan talenta karyawam UNIKOM, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan:

1. a. Unikom Sebaiknya mempertahankan budaya PIQIE sebab sifat egois pada indikator integrity menyebabkan tidak adanya kebersamaan terhadap karyawan lain maka Unikom sebaiknya memberikan arahan atau pelatihan kepada karyawan agar lebih solideritas lagi untuk sesama karyawan.

   b. Secara fisiologis yang merupakan indikator dari Motivasi kerja, sebaiknya Unikom lebih memperhatikan lagi tunjangan karyawan setiap bulannya berupa sembako ataupun hal-hal lainnya yang dapat meringkan beban moral keluarganya agar karyawan nantinya lebih produktif lagi dalam bekerja.

   c. Sebaiknya Unikom memperhatikan Manajemen Talenta karyawannya dengan cara memberikan wadah atau tempat bagi karyawan yang memiliki bakat agar bakat-bakat yang mereka miliki dapat tersalurkan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Manajemen Talenta. Dengan memiliki sifat egois dalam berorganisasi maka akan menimbulkan ketidakharmonisan terhadap sesama karyawan. Sebaiknya para karyawan memiliki sifat yang ramah dengan cara bertegur sapa

ataupun menjalin hubungan yang dekat agar mereka dapat memelihara dan mengembangkan pegawai lainnya yang sudah berada di Unikom.

3. Motivasi berpengaruh terhadap manajemen talenta. Dengan kuramgmya perhatian dari Unikom untuk kesenjangan fisiologis karyawan maka Unikom harus memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan dengan cara memberikan jatah makan siang untuk setiap karyawan agar karyawan bisa lebih giat untuk bekerja karena dengan adanya jatah makan siang maka mereka tidak perlu mengeluarkan biaya untuk membeli makanan dari luar kampus kecuali ada hal lain.
4. Budaya organisasi PIQIE dan motivasi kerja terhadap manajemen talenta. Dalam meningkatkan budaya PIQIE perlu adanya masukan dan disediakannya wadah untuk mengembangkan keahlian yang karyawan miliki agar mereka semakin terdorong lagi untuk bekerja lebih produktif dan mengembangkan bakatnya pada Unikom, sehingga nantinya akan bermanfaat juga terhadap nama baik Unikom dan dapat membuat Unikom semakin populer.