

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, variabel manajemen talenta terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, variabel manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, variabel keterlibatan karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, variabel keterlibatan karyawan terbukti berperan positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara manajemen talenta dan kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 diterima.

B. Implikasi

a. Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan penelitian, ada implikasi yang dapat menjadi saran dan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak terkait, di antaranya:

1. Melalui hasil dari pernyataan yang telah disebarkan melalui kuesioner, diketahui pada pernyataan (TM 4) mendapat nilai rata-rata 4,5 yaitu "Instansi saya mengembangkan staf berbakat dengan program pelatihan dan bimbingan." Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh rendahnya tingkat partisipasi pegawai dalam mengikuti program manajemen talenta yang telah dirancang. Kurangnya kontribusi ini dapat memengaruhi pencapaian (achievement) instansi dalam mengelola dan mengembangkan potensi pegawai berbakat. Sebagai hasilnya, efektivitas program pelatihan dan bimbingan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi serta kinerja pegawai tidak dapat dimaksimalkan sepenuhnya.
2. Melalui hasil pernyataan yang telah disebarkan melalui kuesioner, diketahui bahwa salah pernyataan (EP5) mendapat nilai rata-rata 4,7 yaitu "Saya berkontribusi aktif dengan anggota tim untuk berbagi ide dalam menyelesaikan tugas secara efektif" Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam hal kolaborasi dan partisipasi aktif di antara anggota tim. Tantangan dalam hal ini

dapat menghambat penyelesaian tugas dan mengurangi inovasi. Perusahaan disarankan rutin mengumpulkan umpan balik untuk memahami penyebab rendahnya kontribusi. Memberikan apresiasi pada ide kreatif serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dapat mendorong kerja sama dan partisipasi lebih aktif, di mana setiap anggota tim merasa nyaman untuk menyampaikan ide tanpa takut akan penilaian negatif.

3. Melalui hasil pernyataan yang telah disebarkan melalui kuesioner, diketahui bahwa pada pernyataan (EE8) mendapat nilai rata-rata 4,4 yaitu "Saya selalu antusias mendengar arahan pimpinan." Hal ini menunjukkan adanya peluang untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mendengarkan dan merespons arahan dari pimpinan. Ketika karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan dan arahan yang diberikan, mereka akan lebih mudah untuk menerima dan mengikuti instruksi dengan penuh perhatian. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat menciptakan komunikasi yang lebih produktif dan menyeluruh antara pimpinan dan karyawan. Pimpinan dapat menyampaikan arahan dengan cara yang lebih terbuka, memberikan konteks yang jelas mengenai tujuan dan manfaatnya bagi karyawan. Hal ini dapat meningkatkan pemahaman dan perhatian karyawan terhadap arahan yang diberikan.

b. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menggunakan Teori Resource Based View (RBV) sebagai landasan utama. RBV menekankan keunggulan kompetitif yang diperoleh dari sumber daya internal organisasi. Dalam sektor publik, teori ini dapat diterapkan untuk memahami bagaimana manajemen talenta dapat dikelola secara optimal agar tidak berdampak negatif pada kinerja karyawan, dengan dukungan keterlibatan karyawan yang tinggi. Hasil penelitian ini selaras dengan teori utama yang digunakan.

Melalui eksplorasi implikasi teoritis tersebut, penelitian ini berkontribusi dalam memperdalam pemahaman mengenai pengaruh manajemen talenta dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta wawasan yang berguna bagi pihak terkait dan menjadi acuan teoritis untuk penelitian berikutnya di bidang serupa.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai sejumlah hambatan yang perlu di perbaiki diharapkan dapat menjadi lebih baik dan dikembangkan di waktu yang akan datang. Keterbatasan tersebut diharapkan mampu menjadi masukan serta referensi bagi penelitian berikutnya yang mengangkat topik serupa. Adapun beberapa keterbatasan dalam

penelitian ini meliputi:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya 42 orang, sehingga terdapat keterbatasan terkait jumlah partisipan.
2. Waktu penelitian yang terbatas, dilakukan dalam jangka waktu terbatas sehingga mempengaruhi dalam analisis atau generalisasi hasil.
3. Penelitian ini diharapkan dapat diperluas cakupannya, tidak hanya terbatas pada sektor publik, tetapi juga mencakup sektor lainnya. Dengan melibatkan berbagai jenis organisasi, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan relevan, serta mampu menggambarkan dinamika yang berbeda dalam penerapan konsep yang diteliti di berbagai lingkungan kerja. Hal ini juga akan memperkaya generalisasi temuan penelitian dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajerial.
4. Untuk penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan dan menambahkan variabel lain yang masih terlibat untuk memperkaya penelitian berikutnya seperti motivasi dan budaya organisasi.