

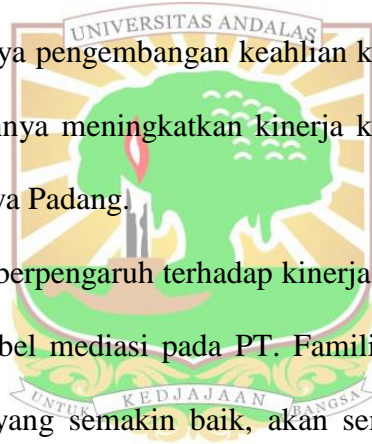
## BAB V PENUTUP

### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Talent Management* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Famili Raya. Artinya merekrut talenta tidak menjamin organisasi menerapkan manajemen talenta hal ini yang menyebabkan tolak ukur kinerja karyawan tidak ditentukan dari *Talent Management* pada PT. Famili Raya.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Famili Raya. Artinya budaya organisasi yang dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Setiap pekerjaan yang dilakukan perlu adanya standar dan mampu mengukur kinerja diri sendiri atau bawahan, membandingkan kinerja dengan standar sesuai dengan ketentuan yang ada, sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Famili Raya. Artinya Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan pada PT. Famili Raya.
4. *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. family Raya. Artinya *Talent Management* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Famili Raya.

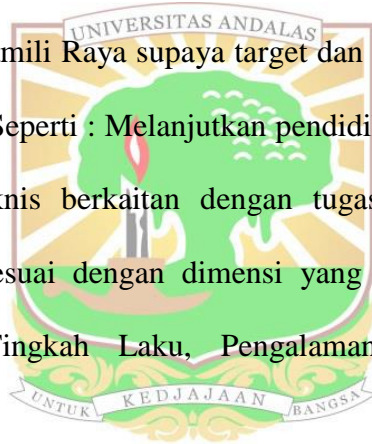
5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Famili Raya. Artinya adanya kesesuaian aturan atau nilai pribadi karyawan dengan organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan PT. Famili Raya Padang.
6. Talent Management tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Famili Raya Padang. Artinya pengembangan keahlian karyawan, pelatihan dll dalam belum bisa sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PT. Famili Raya Padang.
7. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Famili Raya. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan didukung dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang semakin baik.



## 1.2 Implikasi Penelitian

Temuan studi menunjukkan bahwa *Talent Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan *Talent Management* belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Adanya tantangan trend demografi dan krisis talent menjadikan perusahaan harus mampu menghadapinya dengan melaksanakan yang sebuah strategi yang efektif dalam mengelola human capital. Salah satu strategi pengelolaan human capital yang efektif dilaksanakan dalam tantangan trend demografi dan krisis talent adalah dengan melaksanakan talent

management. Talent management merupakan bagian dari strategi untuk mengelola aliran bakat dalam suatu organisasi untuk memastikan tersedianya pasokan talent dengan menyelaraskan orang-orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Sebaiknya untuk meningkatkan manajemen talenta PT. Famili Raya harus memfasilitasi karyawan dengan memberikan pelatihan teknis/non teknis untuk menambah kompetensi karyawan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Famili Raya supaya target dan realisasi kinerja dimasa yang akan datang bisa tercapai. Seperti : Melanjutkan pendidikan ke tingkatan selanjutnya, mengadakan pelatihan teknis berkaitan dengan tugas pokok dan kualitas hasil produksi. Cara tersebut sesuai dengan dimensi yang dijelaskan oleh Karina and Ardana (2020) yakni Tingkah Laku, Pengalaman Karir, Potensi, Kualitas KarakterPribadi, Inisiatif



Dalam upaya meningkatkan budaya organisasi menjadi lebih baik, maka PT. Famili Raya sebaiknya memberi sosialisasi dan pemahaman kepada seluruh karyawan mengenai pentingnya bekerja sesuai tujuan yang diberikan perusahaan. Dengan memberi sosialisasi dan pemahaman kepada seluruh karyawan tersebut, diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi dan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dalam hal ini sangatlah penting terbentuknya budaya organisasi secara formal dalam perusahaan sebagai penunjang terhadap tingkat kinerja karyawan, karena organisasi membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal, dan memiliki rasa kompetisi kerja yang tinggi antar karyawan sehingga karyawan akan terus selalu meningkatkan kualitas kinerjanya.

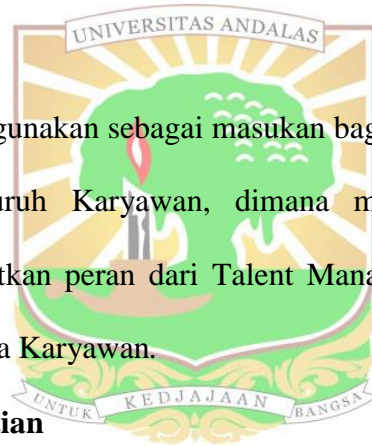
Upaya dalam peningkatan Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan PT. Famili Raya dengan demikian manajemen sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama kaitannya dengan kepuasan atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan, hal ini akan dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, peningkatan ketepatan waktu kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan harus diperhatikan lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi organisasi terkait yakni PT. Famili Raya bahwa seluruh Karyawan, dimana masing-masing individu dan kelompok harus meningkatkan peran dari Talent Management, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### 1.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian selama melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna serta memiliki banyak keterbatasan yang mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan lebih di perhatikan lagi untuk penelitian - penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya terbatas menggunakan variabel *Talent Management*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja pada PT. Famili Raya.



2. Penelitian ini hanya berkaitan dengan variabel yang diteliti, sementara banyak faktor lain yang mempengaruhi terhadap permasalahan yang ada pada PT. Famili Raya .
3. Penelitian ini hanya berfokus pada kinerja Karyawan yang ada pada PT. Famili Raya.

#### **1.4 Saran**

Adapun saran penulis berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat memperbanyak data, baik itu data kuantitatif dari kuesioner, ataupun data yang diperoleh dari metode lainnya seperti wawancara secara langsung dan tidak langsung (*online*).
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini dan dapat memperkuat penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian memberikan gambaran yang lebih baik.
3. Objek penelitian terkait hal ini dapat ditambah ataupun diperluas terhadap perusahaan-perusahaan dalam industri karet lainnya.

