

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di mediasi pembelajaran organisasi pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk (Padang). Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan pembelajaran organisasi, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk (Padang) sebanyak 100 kuisisioner dan keseluruhan dikembalikan oleh responden sehingga layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan SEM PLS 3.2.7. Berikut kesimpulan dari penelitian ini :

1. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan manajemen talenta yang baik dan sejalan dengan sistem pembelajaran pada perusahaan.
2. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pembelajaran organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen pengetahuan pada PT.Telekomunikasi tidak akan

meningkatkan keinginan karyawan dalam melaksanakan pembelajaran dalam perusahaannya.

3. Pembelajaran organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya perusahaan memiliki pekerjaan yang menyibukkan, sehingga pembelajaran dalam organisasi kurang diperhatikan.
4. Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya manajemen talenta pada PT.Telekomunikasi Indonesia yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
5. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya manajemen pengetahuan pada PT.Telekomunikasi Indonesia yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh pembelajaran organisasi artinya manajemen talenta dan pembelajaran organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh pembelajaran organisasi artinya manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

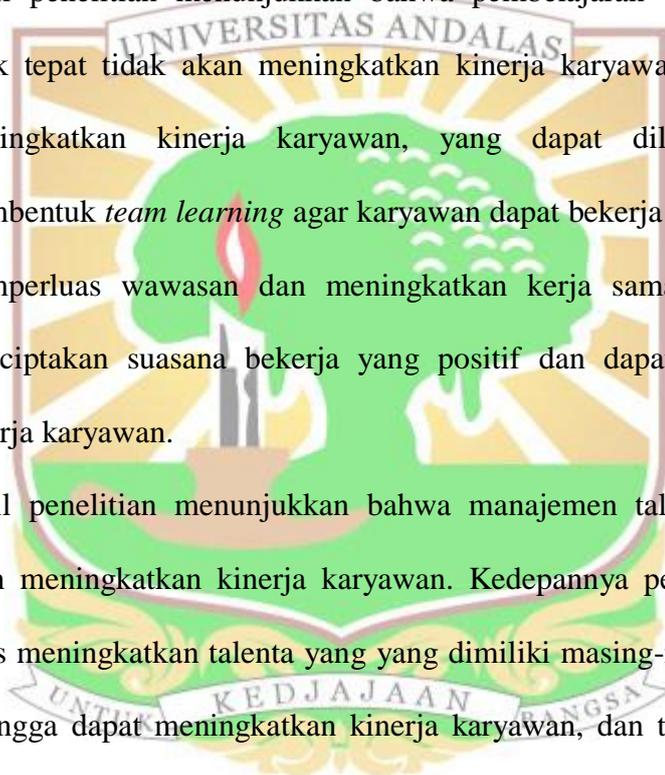
## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti terdapat beberapa temuan yang dapat menjadi implikasi dan acuan penting bagi PT.Telekomunikasi Indonesia untuk meningkatkan kinerja dan mengelola perusahaannya agar lebih baik lagi di masa akan datang.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya sistem pembelajaran yang baik akan meningkatkan manajemen talenta. Karyawan yang memiliki pembelajaran yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dan dapat mengubah perilaku karyawan bekerja dalam perusahaan, sehingga karyawan yang memiliki talenta yang baik dapat mengembangkan talenta yang dimilikinya. Untuk dapat mengembangkan talenta yang baik dalam perusahaan, karyawan diberikan pembelajaran yang sesuai dengan talenta yang sudah ada pada dirinya , seperti karyawan yang memiliki sifat kepemimpinan perusahaan memberikan pelatihan kepemimpinan sehingga karyawan tersebut dapat membantu melanjutkan pengelolaan perusahaan kedepannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya pembelajaran organisasi yang baik tidak akan meningkatkan manajemen pengetahuan. Untuk dapat meningkatkan manajemen pengetahuan dapat dilakukan dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk membangun kepercayaan diri, berfikir kreatif, menciptakan

pengetahuan, mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah dan memberikan *reward* terhadap prestasi yang dilakukan karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang positif. Dengan memberikan *reward* karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya. Maka akan tercipta manajemen pengetahuan yang baik.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat dilakukan adalah membentuk *team learning* agar karyawan dapat bekerja secara bersama, memperluas wawasan dan meningkatkan kerja sama tim sehingga menciptakan suasana bekerja yang positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kedepannya perusahaan dapat terus meningkatkan talenta yang dimiliki masing-masing individu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan terus melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan yang memiliki talenta yang baik.
5. Hasil penelitian menunjukkan manajemen pengetahuan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat membentuk karyawan dari berbagai unit yang dapat bekerja sama dengan unit lain, sehingga tercipta suasana dimana



karyawan dapat berbagi pengetahuan yang dimiliki dan menciptakan pengetahuan-pengetahuan baru.

6. Hasil penelitian menunjukkan manajemen talenta dan pembelajaran organisasi berjalan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan pembelajaran terhadap karyawan yang memiliki talenta yang baik, sehingga talenta yang dimiliki dan pembelajaran yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Hasil penelitian menunjukkan manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi berjalan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat menciptakan ide-ide baru agar karyawan dapat merasa dihargai dan terus mengembangkan pengetahuan yang dimiliki.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman penelitian yang dilakukan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk (Padang), peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sampel pada penelitian ini masih terbatas dan dalam skala yang relatif kecil, karena ruang lingkup hanya karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk (Padang).
2. Penelitian ini menggunakan kuisisioner, dimana kuisisioner sering tidak menunjukkan perilaku responden yang sebenarnya.
3. Masih terdapat sejumlah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kompetensi dan *self-efficacy*.

#### 5.4 Saran

Adapun saran yang diberikan agar berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan agar memperluas skala dan memperbanyak sampel dengan menyebarkan pada instansi lain agar hasil yang di dapatkan lebih konkrit.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya juga menggunakan pendekatan kualitatif, agar dapat menambah kekuatan data dari pendekatan kuantitatif tersebut. karena hal ini dapat membantu untuk hasil penelitian yang lebih baik lagi.
3. Penelitian selanjutnya disarankan agar dapat membandingkan perkembangan kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera barat dan provinsi lainnya seperti Riau, Sumatera Utara dan lain-lain.