

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan dengan menyebarkan kuisioner kepada 52 orang karyawan generasi milenial Bank Pembangunan Daerah (Bank Nagari) KC Simpang Empat. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* dengan mediasi *perceived organizational support*. *Software smartPLS 3.0* digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis hubungan antar variabel.

Dari pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap praktik *talent management* maka semakin tinggi *employee engagement* pada karyawan milenial Bank Nagari KC Simpang Empat.
2. *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap praktik *talent management* maka semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan milenial Bank Nagari KC Simpang Empat.

3. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang positif maupun negatif dari *Perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada karyawan milenial Bank Nagari KC Simpang Empat. Namun pengaruh tidak langsung mungkin saja ada atau signifikan seperti yang dikatan oleh Sadeli (2012).
4. *Talent management* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* melalui *perceived organizational support*. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* karyawan milenial Bank Nagari KC Simpang Empat tidak dipengaruhi oleh *talent management* dengan terlebih dahulu mempengaruhi *perceived organizational support*.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Bagi akademisi

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai referensi pada masa akan datang khususnya terhadap *employee engagement* karyawan generasi milenial. Dalam penelitian ini dapat dilihat bagaimana hubungan *employee engagement* dengan dua variabel lainnya baik secara langsung maupun sebagai variabel mediasi yakni *talent management* dan *perceived organizational support*.

2. Bagi praktisi

Pertama, Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya bagi Bank Pembangunan Daerah (Bank Nagari) KC Simpang Empat untuk melakukan evaluasi karyawan dan

mengambil keputusan terutama yang berkaitan dengan karyawan generasi milenial yang memiliki keunikan dalam memandang suatu pekerjaan dan organisasi perusahaan.

Kedua, Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari *talent management* terhadap *employee engagement*, maka perusahaan harus mempertimbangkan untuk mempersiapkan karyawan berbakat untuk menempati posisi penting perusahaan pada masa yang akan datang terutama generasi milenial yang memiliki cara pandang yang berbeda dengan generasi pendahulunya.

Ketiga, tidak adanya pengaruh yang signifikan dari *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada karyawan generasi milenial Bank Nagari KC Simpang Empat maka Bank Nagari KC Simpang Empat perlu menemukan formula lain selain *perceived organizational support* untuk meningkatkan keterikatan karyawan generasi milenial seperti *job crafting*.

Keempat, Gagalnya variabel *perceived organizational support* memediasi hubungan antara *talent management* terhadap *employee engagement* dalam penelitian mengindikasikan bahwa adanya variabel lain selain *perceived organizational support* yang mampu mempengaruhi hubungan antara *talent management* terhadap *employee engagement* karyawan generasi milenial pada Bank Nagari KC Simpang Empat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa terdapat banyak keterbatasan yang mungkin akan

mempengaruhi hasil penelitian ini, sehingga hasil dari penelitian ini belum bisa dikatakan sempurna. Untuk itu, diharapkan kepada peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap topik atau pembahasan yang serupa dengan penelitian ini dapat lebih memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada agar mampu memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi di masa mendatang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya menggunakan data kuantitatif yang bersumber dari kuisisioner.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada 1 (satu) kantor cabang Bank Nagari saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada seluruh kantor Bank Nagari.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada generasi milenial (Y).
4. Waktu, tenaga dan pengalaman yang masih sangat terbatas dalam melakukan penelitian ini.
5. Ada kemungkinan topik atau variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini tidak relevan dengan masalah yang dihadapi perusahaan yang menjadi objek penelitian, sehingga izin atau informasi yang diberikan baik informasi internal perusahaan maupun pengisian kuisisioner hanya sebatas bantuan untuk peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

5.4 Saran

1. Diharapkan penelitian dapat memperluas dan memperbanyak sumber data, tidak hanya data kuantitatif dari kuisisioner, namun juga dapat

mengkombinasikan dengan data yang di peroleh dari metode lainnya seperti wawancara.

2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah populasi dengan memperbanyak objek penelitian (kantor cabang lainnya) sehingga hasil penelitian yang didapat bisa di generalisasi lebih luas.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengikutsertakan generasi lainnya terutama generasi Z yang dalam beberapa tahun kedepan akan mulai memasuki dunia kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat mengkombinasikan pembahasan mengenai beberapa generasi sehingga dapat langsung dianalisa keunikan masing-masing generasi.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mempersiapkan waktu, tenaga dan pengetahuan dengan lebih baik agar mencapai hasil yang lebih baik juga.
5. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan komunikasi terlebih dahulu dengan perusahaan yang akan dijadikan objek penelitian, yakni mengenai masalah yang sedang dihadapi atau masalah yang masih jadi keraguan bagi perusahaan itu sendiri. Sehingga proses dan hasil penelitian akan lebih baik dan lebih bermanfaat.

