

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan kontribusi terhadap perusahaannya dalam bentuk perilaku maupun yang lain. terutama jika dilihat dari dimensi *Task performance* (kinerja tugas) karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan efisien dan pada dimensi *Contextual performance* (kinerja kontekstual) karyawan selalu berusaha untuk memperbarui keterampilan kerja. Dari segi manajemen talenta dengan dimensi *talent acquisition* (akuisisi bakat) perusahaan telah melakukan *risk employee* risiko karyawan. Pada pada dimensi *talent development* (pengembangan bakat) perusahaan telah melakukan pengembangan bakat. Dan pada dimensi *talent retention* (retensi bakat) perusahaan telah melakukan rotasi karyawan, pelatihan eksekutif dan pelatihan eksternal. Dari segi keterikatan karyawan dengan dimensi *vigor* (semangat) karyawan bersedia mengerahkan seluruh energinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Pada dimensi *dedication* (dedikasi) Karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya. Dan pada dimensi *absorption* (penghayatan) karyawan mampu menjaga rahasia perusahaan.

2. Manajemen talenta memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah mengimplementasikan manajemen talenta dalam melakukan risiko karyawan, pengembangan bakat karyawan dan pelatihan eksekutif karyawan. Manajemen talenta merupakan salah satu diantara variabel-variabel yang sangat relevan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.
3. Keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan karyawan yang kuat terhadap pekerjaannya terutama jika dilihat pada dimensi *Vigor* (Semangat) Karyawan bersedia mengerahkan seluruh energinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dimensi *Dedication* (Dedikasi) Karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya dan pada dimensi *Absorption* (Penghayatan) Karyawan mampu menjaga rahasia perusahaan dengan baik.
4. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa manajemen talenta dan keterikatan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti memberi saran sebagai pertimbangan yaitu :

1. Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Diharapkan kedepannya pada dimensi kinerja tugas karyawan bisa menetapkan prioritas terhadap pekerjaannya dan pada dimensi kinerja kontekstual karyawan lebih berinisiatif untuk memulai tugas baru setelah tugas lama selesai.
2. PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi sudah memberikan manajemen talenta yang baik sebagai acuan dalam pengembangan talenta karyawan. Diharapkan kedepannya penerapan manajemen talenta pada indikator akuisisi karyawan berbakat dan pendistribusian talenta lebih ditingkatkan agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang baik dan optimal.
3. Keterikatan karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi sudah memberikan dampak yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya pada indikator dedikasi, karyawan dapat lebih meningkatkan antusiasnya dalam bekerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan bisa terus meningkat dan optimal.