

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasar atas perolehan penelitian terhadap 36 responden yang merupakan karyawan Perum BULOG Kota Semarang, maka dapat disimpulkan bahwasanya:

1. Hasil pengujian mencerminkan bahwasanya *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya makin tinggi *talent management* yang diterima atau didapatkan oleh karyawan Perum BULOG Kota Semarang maka akan makin tinggi pula kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Berdasarkan penelitian ini, variabel *talent management* tergolong ke dalam kategori sangat baik, namun rekapitulasi rata-rata jawaban terdapat terdapat tiga item pertanyaan yang memiliki skor di bawah rata-rata, yakni TM.1 dengan skor 3,47 yang berkaitan dengan proses recruitment yang dilakukan Perum BULOG Kota Semarang dalam mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan, TM.3 dengan skor 3,58 yang berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk mengambil pendidikan lanjutan secara mandiri, TM.5 dengan skor 3,61 yang berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan jenis pekerjaannya.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya makin tinggi *knowledge sharing* yang diterapkan

karyawan Perum BULOG Kota Semarang maka akan makin tinggi pula kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Berdasarkan penelitian ini, variabel *knowledge sharing* tergolong ke dalam kategori sangat tinggi, namun pada rekapitulasi rata-rata jawaban terdapat tiga item pertanyaan yang memiliki skor di bawah rata-rata, yakni KS 1 dengan skor 3,47 yang berkaitan dengan karyawan meminta kepada rekan kerja untuk diajarkan pengetahuan tertentu, kemudian item KS 2 dengan skor 3,55 yang berkaitan dengan karyawan bertanya kepada rekan kerja mengenai kemampuan mereka, dan item KS 4 dengan skor 3,55 yang berkaitan dengan karyawan berbagi informasi kepada rekan kerja mengenai pekerjaan yang mereka miliki.

3. *Talent management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya makin tinggi *talent management* yang diterima atau didapatkan oleh karyawan Perum BULOG Kota Semarang maka akan makin tinggi pula *employee engagement* karyawan Perum BULOG Kota Semarang.
4. *Knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya makin tinggi *knowledge sharing* yang ada pada karyawan Perum BULOG Kota Semarang maka akan makin tinggi pula *employee engagement* karyawan Perum BULOG Kota Semarang.

5. *Employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya makin tinggi *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan Perum BULOG Kota Semarang maka akan makin tinggi pula kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Berdasarkan penelitian ini, kategorisasi *variabel employee engagement* tergolong ke dalam kategori sangat tinggi, namun pada rekapitulasi rata-rata jawaban terdapat tiga item pertanyaan yang memiliki skor di bawah rata-rata, yakni EE3 dengan skor 3,66 yang berkaitan dengan antusias yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kemudian item EE4 dengan skor 3,80 yang berkaitan dengan karyawan memperoleh inspirasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan item EE6 dengan skor 3,69 yang berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi antara karyawan dan atasan.
6. *Talent management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya makin tinggi *talent management* yang diterima atau didapatkan oleh karyawan Perum BULOG Kota Semarang serta makin tinggi *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan Perum BULOG Kota Semarang maka akan makin tinggi pula kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Berdasarkan penelitian ini, kategorisasi variabel kinerja karyawan tergolong sangat tinggi, namun pada rekapitulasi rata-rata jawaban terdapat tiga item pertanyaan yang memiliki skor di bawah rata-rata, yakni KK2 dengan skor

3,75 yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan kerja lembur, kemudian item KK4 dengan skor 3,63 yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan KK5 dengan skor 3,69 yang berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam waktu hadir dan pulang.

7. *Knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya makin tinggi *knowledge sharing* yang diterapkan oleh karyawan Perum BULOG Kota Semarang serta makin tinggi *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan Perum BULOG Kota Semarang maka akan makin tinggi pula kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang.

4.2 Saran

Saran dan rekomendasi yang penulis beri, yakni:

4.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasar atas hasil temuan dalam kajian ini, terdapat saran kepada Perum BULOG Kota Semarang untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan berupa:

1. Pada variabel *talent management*, beberapa aspek perlu ditingkatkan, yaitu meningkatkan kualitas proses *recruitment* agar mendapatkan kandidat karyawan yang lebih tepat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan Perum BULOG Kota Semarang. Proses *recruitment* yang efektif dapat dilakukan dengan mengoptimalkan proses seleksi seperti memanfaatkan berbagai saluran untuk mencari kandidat seperti situs web kerjaan, media sosial, dan

acara karir dan memanfaatkan teknologi rekrutment seperti perangkat lunak ATS untuk membantu mendapatkan kandidat dengan penyaringan yang lebih jelas. Kemudian perusahaan bisa mendukung karyawan dalam pendidikan lanjutan dengan membuat kebijakan pendidikan yang jelas yang didalamnya memuat kebijakan tertulis tentang jenis kursus atau program pendidikan yang dapat diambil, serta proses pengajuan dan pendanaan yang akan memberikan kejelasan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mengimplementasikan pelatihan yang relevan dengan cara menganalisis untuk memahami keterampilan dan pengetahuan apa yang dibutuhkan untuk setiap jenis pekerjaan bisa melibatkan survei karyawan, wawancara, atau observasi langsung. Hal ini dilakukan agar perusahaan mengajak karyawan untuk memberikan masukan tentang pelatihan yang mereka rasakan. Keterlibatan mereka dalam proses ini meningkatkan responsivitas terhadap pelatihan yang ditawarkan.

2. Pada variabel *knowledge sharing*, beberapa aspek perlu ditingkatkan, yaitu perusahaan perlu meningkatkan kolaborasi dan inovasi di tempat kerja. Dalam memfasilitasi proses ini perusahaan dapat menciptakan budaya berbagi dengan mendorong lingkungan dimana berbagi pengetahuan dihargai dan dianggap sebagai bagian penting dari pekerjaan. Manajemen harus memberikan contoh dengan secara aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka. Selain itu, perusahaan bisa memfasilitasi program mentoring dimana karyawan yang lebih berpengalaman membimbing rekan-rekan kerja yang lebih baru yang membantu transfer pengetahuan dan

juga menciptakan ikatan tim yang lebih kuat. Perusahaan juga dapat memfasilitasi dengan mengadakan workshop atau seminar yang diisi oleh karyawan dari dalam organisasi. Ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbagi pengetahuan spesifik yang mereka miliki dengan orang lain.

3. Pada variabel *employee engagement*, saran yang diberikan untuk meningkatkan *employee engagement* pada karyawan Perum BULOG Kota Semarang di masa mendatang yaitu perusahaan perlu mendorong kemandirian dan kreativitas karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan cara inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Lingkungan yang mendukung kreativitas dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi karyawan. Kemudian perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga karyawan merasa antusias dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan dapat menyesuaikan tempat kerja untuk menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan nyaman dengan melibatkan dekorasi yang ceria, ruang istirahat yang nyaman, atau fasilitas untuk membangun interaksi sosial antar karyawan. Kemudian, untuk peningkatan hubungan kerja antara karyawan dan atasan yang menyenangkan, perusahaan dapat menciptakan ruang atau interaksi sosial dengan mengadakan kegiatan sosial atau team building di luar lingkungan kerja formal yang membantu membangun hubungan yang lebih personal antara atasan dan karyawan. Perusahaan juga dapat mendorong komunikasi yang transparan antara karyawan dengan atasan dengan memastikan karyawan merasa nyaman

untuk menyampaikan pendapat, ide, dan kekhawatiran mereka tanpa takut mendapatkan sanksi.

4. Pada variabel kinerja karyawan, saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Perum BULOG Kota Semarang di masa mendatang yaitu perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan kerja lembur dan menjalankan tanggung jawab mereka. Perusahaan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang secara konsisten menyelesaikan tugas dengan baik, termasuk lembur. Pengakuan publik bisa memotivasi karyawan lain untuk mengikuti jejak tersebut. Selain itu, menawarkan program kesehatan dan kesejahteraan seperti olahraga di tempat kerja atau sesi relaksasi. Karyawan yang merasa sehat dan sejahtera cenderung lebih produktif dan bersedia untuk bekerja lembur ketika diperlukan. Dalam meningkatkan ketepatan waktu hadir dan pulang karyawan, Perum BULOG Kota Semarang dapat mengimplementasikan sistem absensi yang mudah digunakan, seperti mesin absensi biometrik yang dapat membantu memantau kehadiran dengan lebih baik. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan sistem peringatan bagi karyawan yang sering terlambat. Peringatan ini dapat berupa notifikasi lisan atau tertulis yang menjelaskan pentingnya ketepatan waktu.

4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Kajian ini menemui beberapa kekurangan, hambatan yang menjadikan temuannya kurang sempurna, maka pada bagian ini, penulis memberi saran pada penelitian berikutnya, antara lain:

1. Diharapkan bisa menjalankan kajian kualitatif ataupun *mix method*, sebab ini bisa memperluas perolehan kajian serupa di kemudian hari, guna menjabarkan cerminan yang lebih mendalam terkait persepsi karyawan saat menaikkan kinerjanya terhadap organisasi.
2. Diharapkan bisa memberi kriteria sampel yang spesifik untuk membandingkan adanya kinerja karyawan antara tipe karyawan kontrak dan karyawan tetap agar memberi hasil yang lebih komprehensif.