

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap manajemen talenta karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan terhadap data penelitian yang telah dianalisis, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini, yakni:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen talenta karyawan PT. Polymindo Permata dikarenakan, nilai 2,445 (t-hitung) lebih kecil dari 1,98081 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,525 lebih besar daripada 0,05. Yang berarti semakin baik budaya organisasi, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang berjalan secara efektif dan efisien, yang akhirnya karyawan dapat memajajemen talenta mereka masing-masing. Namun, apabila Budaya Organisasi pada PT. Polymindo Permata menurun maka akan menurun pula Manajemen Talenta yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurang tingkat Budaya Organisasi di PT.Polymindo Permata .
2. Nilai 4,089 (t- hitung) lebih besar daripada 1,98081 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variable pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Manajemen Talenta. Semakin baik pelatihan, maka manajemen talenta karyawan akan lebih tertata dan terorganisir secara efisien. Yang berarti apabila Karyawan PT. Polymindo Permata meningkatkan pelatihan dalam bekerja maka akan meningkatkan Manajemen Talenta yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan merupakan salah satu nilai penting yang dimiliki oleh PT. Polymindo Permata didalam mewujudkan Manajemen Talenta yang maksimal. oleh karena itu, Pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan PT. Polymimdo Permata demi mencapai Manajemen Talenta karyawan.

3. Budaya Organisasi dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Manajemen Talenta Karyawan PT. Polymindo Permata. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 16.425 yang mana lebih besar daripada 3,07 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Masing-masing dari budaya organisasi dan pelatihan memiliki peranan yang sangat penting terhadap tercapainya manajemen talenta yang efektif dan efisien. Masing-masing dari tingkat budaya organisasi dan pelatihan memiliki peranan yang sangat penting terhadap tercapainya manajemen talenta yang baik. dimana kedua hal tersebut jika dijalankan secara bersama-sama dengan baik oleh karyawan maka dapat meningkatkan manajemen talenta karyawan.
4. Selanjutnya, menurut hasil dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukkan nilai R Square sebesar 0,222 atau 22,2%. Hal tersebut berarti bahwa 22,2% variable manajemen talenta di PT. Polymindo Permata dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan pelatihan. Sedangkan sisanya 77,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini, antara lain yaitu, motivasi, gaya kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja, dll.

5.2 Implikasi

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian maka penulis bermaksud memberikan implikasi yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi instansi maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Menerapkan budaya organisasi sangat penting ketika karyawan mengikuti pelatihan kerja sehingga dapat memaksimal kan karyawan me-manage talentanya. Perusahaan sudah cukup baik untuk mengelola

budaya organisasi, namun dari segi pelatihan yang dilakukan hanya pada awal masuk kerja, hal itu kurang memaksimalkan talenta yang ada dalam diri karyawan. Oleh karena itu, lebih baik jika pelatihan juga dilakukan tidak hanya di awal masuk kerja. Misalnya, ketika karyawan mampu bekerja secara maksimal maka, ia akan diberikan pelatihan untuk lebih mengembangkan talentanya, serta karyawan yang belum maksimal talentanya agar diberikan pelatihan untuk memperbaiki talenta yang ada dalam dirinya. Hal itu ditentukan dalam kurun waktu 3 bulan atau lebih.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan budaya organisasi dan pelatihan serta manajemen talenta agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan supaya menggunakan variabel dari faktor lain, diantaranya yaitu motivasi, gaya kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi. Peneliti juga diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.