



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Simpulan

Dari hasil analisis data, didapatkan hasil penelitian mengenai pengaruh *talent management* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Akademis.id, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Akademis.id.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Akademis.id.

B. Saran

Dari seluruh pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan (Akademis.id)

- a. *Talent management* yang diterapkan Akademis.id sebagai bentuk upaya membantu kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengembangkan talenta bagian penilaian kinerja, karena rata-rata penilaian dari karyawan terhadap hal tersebut lebih unggul dibandingkan yang lainnya. Perusahaan juga perlu memperhatikan kembali mengenai program khusus untuk meningkatkan emosional positif dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata penilaian dari karyawan terhadap hal tersebut yang paling rendah dibandingkan dengan yang lainnya. Program khusus ini dapat dikembangkan dengan cara meningkatkan kecerdasan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

emosional (*emotional intelligence*) masing-masing karyawan. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) menurut Robbins dan Judge (2015 : 70) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Apabila masing-masing karyawan meningkatkan kecerdasan emosional, berarti seseorang tersebut akan berkinerja baik dan merasa menjadi bagian di dalam perusahaan tersebut. Salah satu metode untuk meningkatkan kecerdasan emosional adalah melakukan pelatihan kecerdasan emosional. Goleman (dalam Siregar, D.A., dkk, 2021) menyampaikan pendapat bahwa pelatihan kecerdasan emosional sendiri adalah program pelatihan yang mencakup keterampilan menghadapi tekanan, mengenali dan mengekspresikan emosi, memotivasi diri, empati serta keterampilan berhubungan dengan orang lain. Pelatihan kecerdasan emosional ini akan menggunakan konsep *experience learning*. Inti dari konsep ini adalah belajar melalui pengalaman nyata (Kolb & Kolb, dalam Wijaya, R. S, 2020). Hal ini dapat dilakukan dengan bantuan audio-visual, studi kasus, drama, dan refleksi pribadi.

- b. *Employee engagment* yang diterapkan Akademis.id sebagai bentuk upaya membantu kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menjaga kondisi karyawan yang selalu fokus dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Perusahaan perlu mempertahankan hal tersebut, karena jika karyawan tidak selalu fokus dan bersungguh-sungguh dalam bekerja maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi karyawan yang telah bekerja penuh secara totalitas dan energi yang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata penilaian dari

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

karyawan terhadap hal tersebut paling rendah dibandingkan dengan yang lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga pentingnya suasana hati dan emosi terhadap motivasi karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan umpan balik kinerja yang positif kepada karyawan yang memengaruhi suasana hati karyawan yang kemudian mempengaruhi motivasi karyawan (Robbins dan Judge (2015 : 76).

2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah melakukan penelitian yang berbeda dengan variabel-variabel yang dipilih dan dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar lebih luas pengetahuan dan wawasan mengenai isi dari variabel-variabel tersebut. Selain itu, agar memperoleh hasil yang lebih luas, sebaiknya jumlah responden diperbanyak lagi dan dengan objek jenis perusahaan yang berbeda. Penulis berharap hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian ini.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.