## **BAB V**

## **SIMPULAN DAN SARAN**

1. **Simpulan**

Berdasarkan analisis data hasil penelitian mengenai pengaruh *talent management* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan *sales* di Honda Megatama Kalimalang, maka diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* di Honda Megatama Kalimalang. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 (H1) yang diajukan dapat diterima, karena terbukti bahwa variabel *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *sales* di Honda Megatama Kalimalang.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* di Honda Megatama Kalimalang. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 (H2) yang diajukan dapat diterima, karena terbukti bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *sales* di Honda Megatama Kalimalang.
3. *Talent management* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* di Honda Megatama Kalimalang. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima, karena variabel *talent management* dan variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *sales* di Honda Megatama Kalimalang.
4. **Saran**

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

1. Bagi pihak perusahaan (Honda Megatama Kalimalang)
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Honda Megatama Kalimalang telah menerapkan *talent management* sebagai bentuk upaya membantu kinerja karyawan terutama di bagian *sales* untuk mengoptimalkan tingkat penjualan kendaraan mobil. Adapun yang perlu dipertahankan ialah rancangan program orientasi dalam mendukung produktivitas karyawan, karena rata-rata penilaian dari karyawan terhadap hal tersebut lebih unggul dibandingkan hal-hal lainnya. Namun, perusahaan juga perlu memerhatikan konsistensi kinerja karyawan yang dirasa belum membantu memaksimalkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini terkait dengan pemberian nilai yang rendah yang telah diberikan oleh karyawan divisi *sales*.
3. *Self efficacy* memengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah, dan ketekunan. Untuk itu perusahaan perlu untuk melihat apa persepsi karyawan dalam melihat dirinya sendiri melalui *self effifacy*. Salah satunya adalah persepsi karyawan terhadap dirinya sendiri dalam menyesuaikan dan mengahadapi kesulitan tugas yang ditemuinya. Perusaahan perlu memerhatikan hal tersebut, karena jika karyawan tidak dapat mengatasi masalah dalam tugasnya maka akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut dan dampaknya bagi perusahaan ialah menurunnya tingkat penjualan yang telah ditargetkan. Adapun yang perlu dipertahankan perusahaan yaitu mampu meyakinkan kepada karyawan bahwa akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan agar tidak timbul rasa frustasi atau putus asa dalam diri karyawan.
4. Dalam menjaga kinerja karyawannya, Honda Megatama Kalimalang telah menerapkan manajemen kinerja didalam proses bekerja. Namun, perlu diketahui bahwa karyawan di bagian *sales* dalam mencapai target yang telah ditetapkan masih belum optimal. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil tingkat penjualan selama periode 2018 dan berdasarkan pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner. Dengan demikian, perusahaan perlu menanggapi masalah tersebut dengan tepat agar tidak menimbulkan kerugian baik bagi karyawan tersebut maupun bagi perusahaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang dapat diberikan peneliti bagi penelitian selanjutnya adalah untuk mencari sumber-sumber terkait dengan variabel-variabel yang dipilih, agar lebih luas pengetahuannya mengenai isi dari variabel-variabel tersebut. Peneliti berharap hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian ini.