

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Talent Management* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan *Talent Management*, semakin tinggi pula kinerja karyawan. *Talent Management* yang efektif membantu perusahaan dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin jelas jalur pengembangan karir yang disediakan perusahaan, semakin tinggi motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Pengembangan karir yang terarah mampu meningkatkan kemampuan, loyalitas, dan produktivitas karyawan.
3. *Talent Management* dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi dari kedua variabel ini mampu meningkatkan semangat, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel *Talent Management*, hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat aspek yang dinilai rendah oleh karyawan, khususnya terkait penghargaan dan dorongan untuk bertahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem penghargaan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung loyalitas dan kenyamanan, agar motivasi kerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Pada variabel Pengembangan Karir, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasa kurang mendapatkan dukungan dari kebijakan perusahaan dalam hal pengembangan diri di pekerjaan. Maka disarankan agar perusahaan dapat lebih memperkuat komitmen dalam memberikan ruang dan dukungan yang jelas bagi karyawan untuk berkembang, baik melalui program pelatihan, promosi, maupun peluang peningkatan kemampuan kerja lainnya.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan, terdapat aspek yang menunjukkan hasil kerja dan jumlah pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan ekspektasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperjelas standar dan target kerja, serta melakukan evaluasi secara berkala agar karyawan dapat memahami pencapaian yang diharapkan dan meningkatkan produktivitasnya.

4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar tidak hanya terbatas pada variabel *Talent Management* dan Pengembangan Karir, namun dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian menjadi lebih luas dan mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan.