

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Retensi talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hased Indonesia dengan $p 0,000 < p 0,05$.
2. Rekrutmen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hased Indonesia dengan $p 0,004 < p 0,05$.
3. Teknologi manajemen talenta berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hased Indonesia, namun dengan arah hubungan negatif (Sig. = 0,009).
4. *Talent performance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hased Indonesia dengan $p 0,097 > p 0,05$.
5. Pengembangan talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hased Indonesia dengan $p 0,260 > p 0,05$.
6. Perencanaan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hased Indonesia dengan $p 0,302 > p 0,05$.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi perusahaan mengingat retensi talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu terus meningkatkan program-program retensi seperti pengembangan karier, pemberian insentif

berbasis kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan loyalitas karyawan. Selain itu, rekrutmen talenta juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, perusahaan disarankan untuk menyempurnakan proses rekrutmen dengan metode yang lebih selektif, berbasis kompetensi, serta menekankan kesesuaian budaya organisasi dan potensi jangka panjang kandidat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya mengingat beberapa variabel seperti pengembangan talenta dan talent performance tidak menunjukkan pengaruh signifikan, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel mediasi (misalnya kepuasan kerja, motivasi, atau employee engagement) atau variabel moderasi (seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan) untuk melihat hubungan tidak langsung.