

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *talent management* dan pelatihan terhadap *employee retention* pada Beensae Bakery seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

#### 5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. *Talent management* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee retention* di Been Sae Bakery.
2. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap *employee retention* di Been Sae Bakery.
3. *Talent management* dan pelatihan secara simultan, kedua variabel ini dapat dipakai dalam model regresi berganda dalam memprediksi *employee retention*.
4. Nilai Adjusted R *square* (Kd) adalah 0,911 berarti besarnya kontribusi atau sumbangan secara simultan dari variabel *talent management* dan pelatihan adalah sebesar 91,1%. Sedangkan sisanya 8,9% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5.2 Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel *talent management* dan pelatihan terhadap *employee retention* Been Sae Bakery masih memiliki kekurangan, sehingga peneliti memberikan saran antara lain:

##### 1. Saran untuk Perusahaan Been Sae Bakery

- a) *Talent management* yang sudah ada harus ditingkatkan oleh manajemen Been Sae Bakery jika dilihat dari hasil kuesioner yang disebarkan ke responden, Untuk skor rata-rata jawaban terendah yaitu

sebesar 118 terdapat pada indikator merekrut dan menseleksi dengan pernyataan " Saya merasa perusahaan ini memiliki dan menerapkan strategi yang baik dalam merekrut dan menseleksi (karyawan berbakat) *talent employee*." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan belum menerapkan strategi yang baik dalam merekrut dan menseleksi karyawan berbakat pada bidangnya. Hal ini sering terjadi pada divisi produksi untuk keadaan dan posisi tertentu, seperti kondisi perusahaan yang sedang tidak stabil dan memutuskan ingin mendidik orang yang memang belum professional untuk menghemat biaya gaji pada SDM. Jika memang keputusan yang diambil perusahaan seperti hal diatas untuk perekrutan yang memang tidak ahli pada bidangnya perlunya memastikan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan belajar dan komitmen kerja yang tinggi dan menyukai hal dibidang tersebut.

- b) Pelatihan di Been Sae Bakery masih perlu ditinjau kembali karena melihat dari hasil kuesioner untuk skor terendah sebesar 118 terdapat di indikator tujuan pelatihan dengan pernyataan "Saya merasa pelatihan yang diberikan bermanfaat bagi pekerjaan saya" maka dari hal ini karyawan tetap sebagian ada yang merasa bahwa pelatihan yang diberikan kurang berdampak manfaatnya bagi mereka" Maka dari itu perusahaan alangkah baiknya bisa mengevaluasi dan menggali kembali kebutuhan pelatihan karyawan.

## **2. Untuk Karyawan Been Sae Bakery**

Jika rendahnya dampak pelatihan yang dirasa bagi pekerjaan, bisa memberikan saran atau kritik langsung kepada perusahaan kendala selama berjalannya pelatihan di lapangan. Dengan begitu perusahaan akan mengevaluasi agar pelatihan selanjutnya lebih tepat dan baik lagi untuk karyawan kedepannya.

### 3. Untuk Peneliti

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan *employee retention*. Hasil dari *Talent management* dan pelatihan adalah sebesar 91,1%. Sedangkan sisanya 8,9% berhubungan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, maka masih terdapat faktor yang mempengaruhi *employee retention* selain *talent management* dan pelatihan, seperti *Employee Engagement*, Kompensasi, Budaya Organisasi, *Work Life balance* dan faktor lainnya yang bisa dipiih sebagai variabel penelitian selanjutnya.