

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan *talent management*, *employee engagement* terhadap *employee retention* pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Talent management* tidak berpengaruh terhadap *employee retention* oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan *talent management* pada indikator kompetensi. Jika perusahaan dalam mengelola sdm dengan melakukan *training* dengan baik, kualitas bekerja atau kompetensi yang dimiliki sdm maka akan meningkat. Sehingga akan meminimalisir perputaran karyawan pada perusahaan.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan *employee engagement* pada indikator komunikasi. Jika hubungan antara perusahaan dengan sdm yang dimiliki dalam menjalin kerjasama untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman terjalin dengan baik, hal ini tentu memberikan dampak pada perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang kompetitif.
3. *Talent management* dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *employee retention*. Hal ini karena *talent management*, *employee engagement* mempengaruhi *employee retention* yang dihasilkan karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro.

## B. SARAN

Hasil penelitian di harapkan dapat memberi masukan yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan, sebagai bahan dan informasi dalam mengelola sdm yang dimiliki agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai secara optimal. Jadi kesimpulan di atas dapat di implementasikan sebagai berikut:

1. *Talent management* terhadap *employee retention*. Dalam hal ini sebaiknya PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro tidak lagi menerapkan *talent management* dalam upaya mempertahankan karyawan, karena hal ini sama saja organisasi sudah melakukan investasi yang sia-sia. Dalam kaitannya investasi tersebut berupa pengeluaran untuk pelatihan atau pengembangan sdm. Maka semakin tidak maksimal sdm yang dikelola melalui bakat tentu akan mempermudah dalam hal perpindahan karyawan.
2. *Employee engagement* terhadap *employee retention*. Dalam hal ini sebaiknya PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro harus lebih meningkatkan kepuasan individu disertai motivasi pada sdm yang dimiliki, motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah agar sdm diberikan penghargaan yang tentu akan menjadikan pendorong terhadap kepuasan tersendiri ditempat mereka bekerja. Pada pengaruhnya, kepuasan tersebut akan berdampak pada minimnya kinerja buruk sehingga menumbuhkan tingkat retensi karyawan.
3. *Talent management* dan *employee engagement* terhadap *employee retention*. Dalam hal ini sebaiknya PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro harus selalu menjaga konsistensi pada pengelolaan bakat pada perusahaan yang tentu hal ini juga akan selalu memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam kenyamanan bekerja dan bagi perusahaan akan menjadikan karyawan sebagai tujuan utama untuk kemajuan dalam jangka panjang.