

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

1. Seleksi tidak berkorelasi terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, berdasarkan temuan dalam penelitian ini pengalaman kerja memiliki nilai tertinggi dalam seleksi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem seleksi yang ada belum mampu secara optimal mengidentifikasi dan menyalurkan pengalaman karyawan dalam peningkatkan kinerja. Dalam konteks penerapan manajemen talenta, hal ini mengindikasikan perlunya pendekatan yang komprehensif dalam proses seleksi, yang memperhatikan aspek lain yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan.
2. Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penempatan yang sesuai dengan kecakapan dan keahlian dapat mendorong kinerja karyawan lebih optimal, karena setiap karyawan yang bekerja pada bidang yang sesuai dengan kemampuannya dapat mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Dalam lingkup penerapan manajemen talenta, penempatan yang tepat memastikan potensi karyawan dapat dimaksimalkan, yang berujung pada peningkatan kinerja individu dan kontribusi terhadap perusahaan.
3. Pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan karyawan yang diarahkan pada peningkatan pengetahuan

dan keterampilan dapat memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja, khususnya dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Dalam konteks penerapan manajemen talenta, pengembangan pengetahuan karyawan menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan kinerja jangka panjang perusahaan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan penelitian ini dapat diberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas manajemen talenta dimasa mendatang. Berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Diharapkan Perumda Air Minum Danum Taka dapat meningkatkan proses seleksi dengan memperjelas standar pengalaman kerja yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi dan potensi yang tidak hanya menilai keterampilan teknis tetapi juga kemampuan soft skills seperti komunikasi dan kemampuan beradaptasi. Hal ini dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut benar – benar sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan serta memiliki potensi untuk berkembang dalam jangka panjang.
2. Diharapkan Perumda Air Minum Danum Taka dapat melakukan penyusunan program penempatan yang lebih tepat sesuai kecakapan dan keahlian yang dimiliki karyawan dengan melakukan identifikasi kebutuhan spesifik disetiap departemen dan memastikan bahwa karyawan berada di posisi yang sesuai dengan keterampilan dan potensi yang dimiliki.

Perusahaan dapat melakukan penilaian kecakapan teknisi yang berfokus pada keahlian teknis dalam pemeliharaan pipa air serta pemahaman tentang peralatan pengolahan air.

3. Diharapkan Perumda Air Minum Danum Taka juga dapat melakukan pengembangan karyawan dengan melakukan peningkatan pengetahuan melalui pelatihan yang berkaitan dengan penanganan kebutuhan pelanggan. Peningkatan pengetahuan ini bertujuan agar karyawan dapat lebih memahami prosedur dan strategi yang efektif dalam mengelola keluhan pelanggan, serta memiliki pemahaman yang lebih dalam mengenai standar layanan yang diberikan kepada pelanggan. Dengan memperdalam pengetahuan mengenai cara menghadapi keluhan secara efektif, pegawai akan dapat memberikan solusi yang tepat dan cepat, meningkatkan kepuasan pelanggan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel tambahan atau variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan dan faktor-faktor lainnya. Peneliti juga dapat melakukan penelitian pada objek atau perusahaan lain di sektor yang sama untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh faktor-faktor lain terhadap kinerja karyawan.