

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Kinerja organisasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Talent Management* mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang melalui talent management cenderung meningkatkan kinerja mereka.
2. *Knowledge Management* mampu memberikan kontribusi kinerja organisasi. Ketika organisasi mampu memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman karyawan, hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi
3. Employee Retention berperan mediasi pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Organisasi. Meskipun employee retention penting dalam konteks meningkatkan kinerja organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa retensi karyawan tidak memediasi hubungan antara talent management dan kinerja organisasi
4. Employee Retention berperan Mmdiasi DPengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi, employee retention terbukti memediasi hubungan antara knowledge management dan

kinerja organisasi. Ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal melalui pengelolaan pengetahuan yang baik, organisasi perlu mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki keahlian dan pengetahuan penting.

5. Manajemen PT Pertamina Patra Niaga saatnya mentargetkan capaian Laba yang lebih tinggi mengingat iklim bisnis dan kondisi demografi yang kondusif.

5.2. Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain :

1. Organisasi sebaiknya memperkuat strategi talent management untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Fokus utama harus pada pemberian penghargaan terhadap kontribusi karyawan, pengembangan karir, serta menciptakan budaya yang menghargai inovasi dan kinerja. Hal ini akan meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja organisasi yang lebih baik.
2. Organisasi perlu meningkatkan sistem knowledge management untuk memastikan bahwa pengetahuan yang ada dapat dikelola dan dibagikan secara efektif. Ini termasuk memperkuat komunikasi antar departemen, memperkenalkan platform berbasis teknologi untuk berbagi pengetahuan, serta memberikan pelatihan yang terus

menerus bagi karyawan. Dengan pengelolaan pengetahuan yang baik, organisasi akan lebih efisien dalam menyelesaikan masalah dan mengembangkan solusi inovatif.

3. Karena employee retention tidak terbukti memediasi hubungan antara talent management dan kinerja organisasi, organisasi sebaiknya tidak terlalu bergantung pada upaya retensi sebagai satu-satunya faktor dalam meningkatkan kinerja. Walaupun retensi karyawan tetap penting, perusahaan harus lebih menekankan pada pengelolaan talenta itu sendiri, serta memfokuskan strategi talent management pada pemberdayaan dan pengembangan kompetensi karyawan.
4. Employee retention terbukti memediasi pengaruh knowledge management terhadap kinerja organisasi, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan kebijakan yang mendukung retensi, terutama bagi karyawan yang memiliki pengetahuan strategis. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkontribusi dalam proyek-proyek penting, memperkenalkan program penghargaan bagi karyawan yang berinovasi, serta menjaga lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan.