

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *Employee Engagement* (X) ASN Wanita terhadap keberhasilan Manajemen Talenta (Y) di Biro SDM Badan Pengawas Obat dan Makanan maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut.

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* (X) ASN Wanita terhadap keberhasilan Manajemen Talenta (Y) di Biro SDM Badan Pengawas Obat dan Makanan. *Employee Engagement* (X) dalam penelitian ini merupakan variabel independen atau tidak terikat sedangkan Manajemen Talenta (Y) menjadi variabel dependen atau terikat. Dalam kaitannya dengan hubungan antar variabel tersebut peneliti menggunakan bantuan program *software* IBM SPSS 25 dimana sebelumnya telah dilakukan pengumpulan data yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian.

Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh kesimpulan :

1. Manajemen Talenta (Y) yang dipengaruhi oleh *Employee Engagement* (X) adalah : $Y = 8,387 + 0,935X$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat *Employee Engagement* (X) maka Manajemen Talenta (Y) akan meningkat sebesar 0,935.

2. Nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,815 dan nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,665 sehingga pengaruh variabel bebas *Employee Engagement* (X) terhadap variabel terikat Manajemen Talenta (Y) adalah sebesar 66,5%. Sedangkan 33,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
3. Dimensi *Employee Engagement* (X) yang memiliki kontribusi terbesar terhadap keberhasilan Manajemen Talenta (Y) yaitu kesejahteraan kerja, pelatihan dan pengembangan karir dan lingkungan kerja.

B. Saran

Penelitian yang menganalisis pengaruh *Employee Engagement* (X) ASN Wanita terhadap keberhasilan Manajemen Talenta (Y) di Biro SDM Badan Pengawas Obat dan Makanan menunjukkan hasil berupa beberapa saran yaitu :

1. Terhadap kepentingan dunia akademis

Bagi lingkungan dunia akademis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat :

- a. Menambah pengetahuan terkait Manajemen SDM khususnya mengenai *Employee Engagement* dan Manajemen Talenta di lingkup Lembaga Pemerintah.
- b. Bagi peneliti di masa mendatang yang memiliki keinginan untuk melakukan pengkajian terkait Manajemen Talenta dapat

memodifikasi variabel independen dengan mengganti ataupun menambah variabelnya. Selain itu dapat melakukan penelitian dalam lingkup yang tidak terbatas pada gender wanita sehingga diharapkan akan menghasilkan gambaran keadaan yang sebenarnya.

- c. Memahami uji statistik baik manual maupun dengan bantuan sistem dengan mencari referensi baik secara daring ataupun melalui buku bacaan terkait metode penelitian kuantitatif dan statistik.

2. Terhadap dunia praktis

Keberhasilan manajemen talenta di Biro SDM Badan POM dipengaruhi oleh kontribusi dari beberapa dimensi *Employee Engagement* ASN Wanita yaitu kesejahteraan kerja, pelatihan dan pengembangan karir dan lingkungan kerja. Oleh karena itu Peneliti berharap :

- a. Untuk meningkatkan rasa *engaged* pegawai khususnya ASN Wanita dalam kesejahteraan kerja, Biro SDM melakukan evaluasi dan pemetaan terhadap kesejahteraan kerja di seluruh Unit Badan POM khususnya Unit yang memiliki persentase permohonan mutasi terbesar. Biro SDM dapat memberikan kebijakan terkait *reward* terhadap ASN wanita bertalenta yang memberikan kontribusi positif di unitnya seperti halnya pemberian apresiasi dan pengakuan bagi ASN yang memberikan inspirasi atas tupoksinya dalam unit. Apresiasi juga dapat berupa tawaran untuk mengembangkan diri dalam unit yang diminati. Biro SDM juga dapat membuat kebijakan

terkait masa waktu mengabdikan di UPT tertentu dengan mempertimbangkan aspek tantangan tupoksi di setiap UPT Badan POM.

- b. Sistem pelatihan dan pengembangan karir yang sudah berjalan diharapkan dapat dievaluasi secara berkala. Biro SDM dapat melakukan pengawasan terkait efektivitas pelatihan bagi para pegawai dan mengatur waktu pelaksanaan agar tidak tumpang tindih antar pelatihan yang satu dengan lainnya. Pengembangan karir utamanya pada pegawai bertalenta yang masuk dalam rencana suksesi harus dilakukan secara transparan dan sesuai aturan. Biro SDM bersama Pusdatin dapat bekerjasama dalam menyiapkan aplikasi manajemen talenta dimana para talenta dapat melihat gambaran pola karir mereka pada waktu mendatang. Menyiapkan satu fitur terkait konsultasi secara online terkait pengembangan karir dengan didukung oleh petugas yang kompeten dan mampu berkomunikasi dengan baik. Sehingga diharapkan hal ini dapat menjadi perpanjangan tangan pelayanan internal Biro SDM kepada seluruh pegawai Badan POM.
- c. Untuk mendukung lingkungan kerja ASN Badan POM diseluruh wilayah Indonesia maka untuk mendukung tim kerja Biro SDM dapat melakukan suatu evaluasi terkait karakteristik pegawai baik dalam aspek fisik dan psikologis. Evaluasi ini penting dilakukan agar nantinya dapat digunakan dalam membuat komposisi penempatan

suatu pegawai dalam unit tertentu sesuai dengan kebutuhan yang tidak hanya berdasarkan kompetensi namun juga pengalaman dan kepribadiannya sehingga diharapkan akan lebih meningkatkan *engaged* para pegawai. Sarana dan prasarana di lingkungan kerja diharapkan dari perencanaan sudah melihat pada aspek ergonomi sehingga pegawai khususnya ASN wanita dapat melakukan pekerjaan dengan lebih aman dan nyaman serta tidak mengganggu kesehatan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Abrianto, H., dan, V. S.-J. R. M., & 2021, undefined. (n.d.). Peningkatan Employee Engagement melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel. *Researchgate.Net*. Retrieved January 7, 2022, from https://www.researchgate.net/profile/JrmaJrma/publication/353546513_Peningkatan_Employee_Engagement_melalui_Budaya_Organisasi_dan_Kepemimpinan_Kredibel/links/61023c841e95fe241a95e36b/peningkatan-Employee-Engagement-melalui-Budaya-Organisasi-dan-Kepemimpinan-Kredibel.pdf
- Adryanto, M. (n.d.). *Tips & Tricks Managing Talents* (First). Prasetiya Mulya Publishing.
- AGUNG, A. M. L. (2021). *Practical Human Resources Praktik Terbaik SDM* (5th ed.). PT. Kanisius.
- Akbar, R. (2002). *Creswell: Desain penelitian - Google Cendekia*. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=http%3A%2F%2Frepository.radenintan.ac.id%2F4176%2F10%2F9.10.%2520BAB%2520III%2520Disertasi%2520Dr.%2520Rofiq%2520f.%2520Akbar.pdf&btnG=
- Anugrah. (2016). *Pengertian Kebijakan*. https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/845/mod_resource/content/1/pengertian_kebijakan.html
- Asra, A. (2018). *Skripsi Berbasis Penelitian dan Statistika*. In Media.
- Bhatnagar, J. (n.d.). *Managing capabilities for talent engagement and pipeline development*. <https://doi.org/10.1108/00197850810841602>
- Bija, Andarias Pong ; Hamidah : Tunas, B. (2021). *Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja* (A. Suryadi (ed.); I). Lakeisha.
- DJASTUTI, I. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah*.
- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Mitra Wacana Media.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/5264/4849>
- Janna, N., & HERIANTO, H. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas*

Dengan Menggunakan SPSS. <https://osf.io/preprints/v9j52/>

JDIH Kemenpan RB. (n.d.). Retrieved October 18, 2021, from <https://jdih.menpan.go.id/puu-985-Peraturan-Menpan.html>

JDIHN. (n.d.). Retrieved August 7, 2021, from https://jdihn.go.id/organisasi_all

Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak. (n.d.). Retrieved April 14, 2022, from <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1374/pentingnya-a-keadilan-dan-kesetaraan-gender-di-indonesia>

Ketimpangan Perempuan dalam Birokrasi - Wawasan | Knowledge Sector Initiative (KSI). (n.d.). Retrieved April 14, 2022, from <https://www.ksi-indonesia.org/id/wawasan/detail/274-ketimpangan-perempuan-dalam-birokrasi>

Laporan Kinerja Biro Umum dan SDM BPOM Tahun 2019. (2020). https://ppid.pom.go.id/file/10Laporan_Kinerja_2019_Biro_Umum_dan_Sumber_Daya_Manusia.pdf

Lina, N. P. I. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108–116. <https://doi.org/10.23887/EKUITAS.V7I2.17233>

Lumbanbatu, C. M. P. X. (2018). *Pemodelan Pengaruh Kepuasan Pegawai (Employee Satisfaction) Terhadap Keterikatan Pegawai (Employee Engagement) PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Dengan Menggunakan Second Order Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.

Mariana, S., & Zubaidah, E. (2015). Pengaruh Penggunaan Media Boneka Tangan Terhadap Keterampilan Ber cerita Siswa Kelas V Sd Se-Gugus 4 Kecamatan Bantul. *Jurnal Prima Edukasia*, 3(2), 166–176. <https://doi.org/10.21831/JPE.V3I2.6538>

Nadila, D. L., & Annisa, A. A. (2021). Pengaruh GCG, Intellectual Capital, dan CAR Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Islamic Social Reporting Sebagai Variabel Intervening. *Al-Intaj : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 215–232. <https://doi.org/10.29300/AIJ.V7I2.4634>

Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Scholar.Archive.Org*, 8, 620–633. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

Pella, D. A. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai* (1st ed.). AIDA infini maksima.

Peneliti LD FEB UI: Dilema WFH bagi Perempuan Karier. (n.d.). Retrieved November 12, 2021, from <https://www.feb.ui.ac.id/blog/2020/09/19/peneliti-ld-feb-ui-dilema-wfh-bagi-perempuan-karier-ini-saran-akademisi/>

Poocharoen, O., & Lee, C. (2013). Talent Management in the Public Sector: A comparative study of Singapore, Malaysia, and Thailand. *Https://Doi.Org/10.1080/14719037.2013.816525*, 15(8), 1185–1207. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.816525>

Pringgabayu, D., & Kusumastuti, D. (2016). Peningkatan Keterkaitan Karyawan Melalui Sistem Rekrutmen, Desain Pekerjaan, Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bina Ekonomi*, 20(2), 141–162. <https://doi.org/10.26593/BE.V20I2.2307.141-162>

Putra, D., Setia, B., Romadhona, M., Firdausi, N. A., & Khairal Abdullah, T. M. (2021). The Influence Of Women Leaders And Their Leadership Style On Employee Engagement Through Talent Management As Mediating Variable. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3377–3388. <https://doi.org/10.17762/TURCOMAT.V12I3.1599>

Ria, I. U. (2017). *Pengaruh keberadaan industri terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat di Desa Talaga Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang : Studi kasus PT. Rinnai*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/34427>

Robbins, Stephen ; Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi* (5th ed.).

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen SDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS* (D. Sumayyah (Ed.); 9th ed.). Refika Aditama.

Singh, J., & Rashid, T. A. (2021). Article in Global Business and Management Research. *An International Journal*. <https://www.researchgate.net/publication/349109430>

Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Suwito (Ed.); 1st ed.). Kencana.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (23rd ed.). Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Pustaka Baru Press.

Suwartono. (2014). *Dasar - Dasar Metodologi Penelitian* (E. Risanto (Ed.)). CV ANDI OFFSET.