

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI**

#### **5.1. Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari analisa yang dilakukan terhadap pengaruh dari variabel *Talent Management* terhadap *Employee Performance* dengan *Organizational Justice* sebagai mediasi. Variabel-variabel tersebut merupakan hasil adopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Egbal *et al.*, (2017). Pada bab sebelumnya sudah dilakukan analisa dan pengujian data dengan hasil yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Talent Management* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance* pada lingkungan Hotel bintang 4. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Al-qeed (2018) , Egbal *et al.*, (2017); Mehmood *et al.*, (2016). Dari hasil penelitian ini terdapat indikasi bahwa diperlukannya perusahaan untuk memperhatikan *Talent Management* yang bermutu serta memiliki kemampuan yang sesuai di butuhkan perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan .
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Talent Management* terhadap *Organizational Justice* berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Egbal *et al.*, (2017); Rita (2013), Warokka *et al.*, (2012). Dari penelitian ini terdapat kesimpulan bahwa perlunya pertimbangan *Talent Management* yang dimiliki perusahaan sesuai apa yang mereka miliki agar berpengaruh baik pada perusahaan

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Justice* terhadap *Employee Performance* berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Natrajan *et al.*, (2018); Egbal *et al.*, (2017); Hartini *et al.*, (2017). Dari penelitian ini terdapat indikasi bahwa keadilan dalam suatu ruang lingkup pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, contohnya seperti pembagian tugas yang adil, dan pembagian upah sesuai kemampuan serta jabatan.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Talent Management* terhadap *Employee Performance* dengan *Organizational Justice* sebagai mediator berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Al-qeed (2018), Egbal *et al.*, (2017); Mehmood *et al.*, (2016). Dari penelitian ini terdapat indikasi bahwa karyawan yang memiliki talenta yang baik dan juga mendapatkan keadilan di dalam perusahaan akan memberikan kontribusi serta kinerja yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja para karyawan serta bisa memberi pengaruh baik pada perusahaan.

## 5.2. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner yang diserahkan kepada pihak hotel (objek penelitian) memerlukan waktu yang cukup lama yang menyebabkan terhambat proses penelitian untuk melanjutkan penelitian ke tahap berikutnya.
3. Dikarenakan objek peneliti adalah perhotelan yang dimana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan yang memfokuskan

kepada pelayanan. sehingga tingkat ketertarikan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini cenderung lemah dan kurang mendapat respon yang cepat.

### **5.3 Rekomendasi**

Rekomendasi untuk penelitian menanggapi kelanjutan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya lebih baik dalam memberikan keadilan terhadap karyawan hotel sehingga dapat menghindari kecemburuan sosial dan dapat menciptakan keharmonisan antar karyawan dan juga karyawan dengan atasan, sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik untuk pihak perusahaan.
2. Pihak hotel agar lebih sering melakukan pelatihan atau evaluasi terhadap para karyawannya sehingga bisa melihat dan mengembangkan kemampuan para karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.
3. Seorang atasan sebaiknya lebih membebaskan karyawannya untuk bisa mengemukakan pendapatnya dan mengasah kekreativitasannya, karena hal ini sangat berpengaruh kepada rasa bangga karyawan karena merasa teranggap dalam suatu organisasi yang dapat mengikat dan juga turut meningkatkan kinerja karyawan.