

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap budaya organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,411 dan t_{hitung} sebesar 4,279 dengan signifikan 0,000 atau $< 0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap komitmen karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,308 dan t_{hitung} sebesar 2,922 dengan signifikan 0,004 atau $< 0,05$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,260 dan t_{hitung} sebesar 2,597 dengan signifikan 0,011 atau $< 0,05$.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,214 dan t_{hitung} sebesar 2,033 dengan signifikan 0,045 atau $< 0,05$.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,263 dan t_{hitung} sebesar 2,683 dengan signifikan 0,009 atau $< 0,05$.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,244 dan t_{hitung} sebesar 2,516 dengan signifikan 0,014 atau $< 0,05$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Untuk tetap menjaga kinerja karyawan maka perusahaan hendaknya senantiasa memperhatikan praktek manajemen sumber daya manusia yang baik yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan, membangun budaya organisasi dan komitmen karyawan. Praktek sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan berbasis pengetahuan dan teknologi terbaru, membangun komunikasi antara sesama karyawan atau karyawan dengan pimpinan, serta selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan terutama melengkapi fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa senang, nyaman, aman dan tenang dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti lain, apabila ingin melakukan penelitian yang sama tentang kinerja karyawan diharapkan dapat menggunakan variabel lain dan memperbanyak sampel penelitian.