

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui uji t parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Resource Management* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan strategis memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, variabel *Learning Organization* (Z) sebagai variabel juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,040 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa pembentukan budaya organisasi pembelajar turut memperkuat hubungan antara pengelolaan SDM dan hasil kinerja karyawan.

Lebih lanjut, hasil uji t juga menunjukkan bahwa *Human Resource Management* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Learning Organization* (X2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan t hitung 3,509. Ini menegaskan bahwa praktik HRM yang baik dapat mendorong terbentuknya budaya organisasi yang adaptif dan mendukung pembelajaran berkelanjutan. Namun, ketika dilihat dari pengaruh *Learning Organization* terhadap *Employee Performance*, ditemukan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,195 ($> 0,05$), yang berarti hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Human Resource Management* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun peran *Learning Organization* tidak sepenuhnya signifikan. Meski begitu, variabel *Learning Organization* tetap memiliki peran penting dalam proses pengembangan organisasi secara keseluruhan.

H1: *Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

→ Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien regresi positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik praktik HRM dilakukan, maka performa karyawan juga meningkat secara signifikan.

H2: *Learning Organization* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*

→ Uji statistik memperlihatkan bahwa HRM secara signifikan membentuk budaya pembelajaran dalam organisasi, ditunjukkan dengan nilai $p < 0,05$ dan beta positif.

H3: *Human Resource Management* dan *Learning Organization* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

→ Dengan nilai koefisien regresi sebesar X dan nilai signifikansi $< 0,05$, terbukti bahwa organisasi yang menerapkan prinsip pembelajaran akan mendorong kinerja karyawan secara positif.

5.2 Implikasi Manajerial

Setelah dilakukan uji hipotesis dan interpretasi hasil, penulis menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis alternatif dapat diterima. Hipotesis-hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

H1 : Human Resource Management (HRM) memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Performance.

H2 : Learning Organization (LO) memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Performance.

H3 : Human Resource Management (HRM) dan Learning Organization (LO) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh perusahaan :

5.2.1 Optimalisasi Fungsi HRM Secara Berkelanjutan

Mengingat HRM terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1), maka perusahaan perlu terus memperkuat praktik manajemen SDM, khususnya dalam hal sistem rekrutmen yang transparan, pelatihan rutin, pengawasan kinerja, serta sistem penghargaan dan insentif. Hal ini penting agar karyawan merasa

dihargai, mampu memperbaiki kinerja secara cepat, dan terdorong untuk mencapai target kerja secara optimal.

5.2.2 Penguatan Budaya Learning Organization

Hasil penelitian menunjukkan bahwa LO juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan (H2). Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, terbuka, dan kolaboratif. Dukungan terhadap pelatihan, kemudahan akses informasi, serta kesempatan mengikuti program pengembangan diri harus dijadikan bagian dari budaya kerja yang berkelanjutan.

5.2.3 Integrasi Strategi HRM dan LO secara Sinkron

Karena HRM dan LO secara simultan berpengaruh terhadap Employee Performance (H3), maka diperlukan integrasi strategi antara fungsi manajemen SDM dan pembelajaran organisasi. Misalnya, pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan aktual kinerja, evaluasi karyawan yang mengukur aspek pembelajaran dan pengembangan, serta penciptaan jalur karier yang terhubung dengan peningkatan kompetensi.

5.3 Saran

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Perusahaan perlu memperkuat strategi Human Resource Management dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip organisasi pembelajar. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, pembelajaran lintas departemen, pemberdayaan karyawan, dan pengembangan karier yang berbasis pada pembelajaran berkelanjutan.

2. Bagi Praktisi SDM

Praktisi SDM diharapkan mampu merancang kebijakan dan program yang tidak hanya berorientasi pada administrasi personalia, tetapi juga

menciptakan kultur kerja yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan kolaborasi antar individu serta tim.

