

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel human capital, kepemimpinan, dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah kesimpulan secara ringkas dari setiap variabel:

1. Human capital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia dalam hal pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif, komunikatif, dan inspiratif mendorong motivasi serta produktivitas karyawan.
3. Disiplin kerja memoderasi pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan. Human capital yang tinggi akan berdampak lebih signifikan pada kinerja apabila didukung oleh tingkat kedisiplinan yang baik.
4. Disiplin kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja jika diikuti oleh perilaku kerja yang tertib dan konsisten dari karyawan

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka peneliti memberikan beberapa saran terkait penelitian yang akan dilakukan

selanjutnya sebagai bahan pertimbangan dan terkait kepentingan perusahaan sebagai bahan pertimbangan PT Selaras Kusuma Bandung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi respons dari responden terkait variabel Human Capital, Perusahaan disarankan untuk secara berkelanjutan meningkatkan kualitas human capital sebagai fondasi utama dalam pengembangan organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan teknis dan non-teknis yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi. Selain itu, pelatihan soft skills seperti komunikasi, manajemen waktu, dan pemecahan masalah juga penting untuk membentuk SDM yang adaptif dan kompeten. Pengembangan keterampilan ini hendaknya tidak bersifat satu kali, tetapi dirancang sebagai program berkelanjutan melalui learning platform, seminar internal, atau kerja sama dengan institusi pendidikan. Dengan begitu, karyawan dapat terus mengikuti dinamika industri dan menyumbang lebih besar terhadap kinerja perusahaan.
2. Berdasarkan rekapitulasi respons dari responden terkait variabel Kepemimpinan, Manajemen perusahaan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih terbuka, komunikatif, dan mendukung perkembangan karyawan. Kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi dan memberi ruang partisipasi aktif bagi karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai. Selain itu, pemimpin yang komunikatif juga dapat menjembatani aspirasi dan keluhan di lingkungan kerja sehingga konflik dapat diminimalkan dan

kolaborasi antar tim meningkat. Dalam konteks ini, pelatihan kepemimpinan bagi manajer atau supervisor juga menjadi kebutuhan strategis agar mereka mampu menjadi role model bagi tim yang mereka pimpin.

3. Berdasarkan rekapitulasi respons dari responden terkait variabel Disiplin Kerja Perusahaan perlu membangun budaya kerja yang mengedepankan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan integritas secara konsisten. Nilai ini dapat ditanamkan melalui regulasi internal yang jelas, seperti Standard Operating Procedure (SOP), sistem evaluasi kinerja berbasis kedisiplinan, serta pengawasan yang objektif. Lebih jauh, pembiasaan sikap disiplin juga harus menjadi bagian dari budaya harian di tempat kerja melalui keteladanan atasan, penguatan nilai dalam forum-forum internal, dan sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku kerja disiplin. Budaya kerja yang kuat akan memperkuat stabilitas operasional dan meningkatkan efisiensi organisasi.
4. Berdasarkan rekapitulasi respons dari responden terkait variabel Kinerja Karyawan, Sinergi antara peningkatan kualitas SDM, kepemimpinan yang efektif, dan budaya kerja disiplin akan menciptakan ekosistem kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Ketiganya tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung dalam membentuk lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, dan kompetitif. Perusahaan yang mampu membangun ekosistem ini secara terpadu akan lebih siap dalam menghadapi tantangan bisnis, mengurangi turnover, dan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, integrasi strategi manajemen SDM dan budaya organisasi menjadi agenda penting dalam perencanaan jangka panjang perusahaan.

5. Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, beberapa saran diajukan untuk penelitian di masa depan. Pertama, untuk mengurangi potensi bias penilaian dan risiko Common Method Bias, disarankan agar pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan sumber data yang lebih objektif, seperti penilaian dari atasan langsung (supervisor-rated performance) atau data pencapaian KPI dari perusahaan, tidak hanya mengandalkan penilaian diri sendiri (self-assessment). Kedua, untuk menghubungkan temuan pada level individu dengan hasil organisasi secara lebih akurat, penelitian mendatang dapat mengadopsi desain multi-level yang menguji bagaimana agregat kinerja tim berkorelasi dengan data penjualan aktual per departemen. Pendekatan ini tidak hanya akan memperkuat validitas internal penelitian, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak nyata human capital dan kepemimpinan terhadap kinerja bisnis perusahaan.