

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasar hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan simpulan sebagai berikut:

1. *Human Capital* merupakan faktor yang berkontribusi besar terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pusat PT Astra Sedaya Finance. Artinya, semakin tinggi *Human Capital* yang dimiliki seperti *knowledge*, *education* dan *abilities* maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Kondisi yang sama juga terjadi dimana *Human Capital* akan meningkatkan Kinerja Karyawan melalui penguatan *Corporate Culture*.
2. *Information Capital* merupakan faktor yang berkontribusi besar terhadap Kinerja Karyawan melalui penguatan *Corporate Culture* pada kantor pusat PT Astra Sedaya Finance. Artinya, semakin tinggi *Information Capital* yang dimiliki seperti ketersediaan informasi serta ketersediaan pengetahuan dengan disertai penguatan *Corporate Culture* yang dimiliki seperti penghargaan terhadap proses, kepedulian terhadap karyawan dan kepedulian terhadap pelanggan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. *Organizational Capital* merupakan faktor yang berkontribusi besar terhadap Kinerja Karyawan melalui penguatan *Corporate Culture* pada kantor pusat PT Astra Sedaya Finance. Artinya, semakin tinggi *Organizational Capital* yang dimiliki seperti struktur organisasi yang baik serta organisasi belajar dengan disertai penguatan *Corporate Culture* yang dimiliki seperti penghargaan terhadap proses, kepedulian terhadap karyawan dan kepedulian terhadap pelanggan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. *Corporate Culture* merupakan faktor yang berkontribusi besar terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pusat PT Astra Sedaya Finance. Artinya, semakin tinggi

*Corporate Culture* yang dimiliki seperti penghargaan terhadap proses, kepedulian terhadap karyawan dan kepedulian terhadap pelanggan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Selain itu, temuan dalam penelitian ini adalah *Corporate Culture* tampil sebagai variabel *intervening* yang kuat bagi *Human Capital*, *Information Capital* dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini jelas merupakan sumbangan terhadap dunia penelitian mengingat sebelumnya belum banyak yang meneliti *Corporate Culture* sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan di masa Pandemi Covid-19. Penelitian ini terbatas hanya pada karyawan pada kantor pusat PT Astra Sedaya Finance saja dengan sampel sejumlah 220 orang. Keterbatasan penelitian berikutnya adalah dengan menggunakan kuesioner bersifat subyektif atau berdasarkan persepsi responden sehingga bisa menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

Dari hasil uji hipotesis bahwa *Corporate Culture* tampil sebagai variabel *intervening* dalam penelitian ini dan terlihat bahwa *Corporate Culture* dapat menjalankan tugasnya secara sempurna pada saat melihat pengaruh *Human Capital*, *Information Capital* dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan. Namun diakui karena keterbatasan dukungan penelitian sebelumnya dalam hal *Corporate Culture* sebagai variabel *intervening* maka penelitian ini tidak banyak mengupas aspek perbandingan dengan penelitian sejenis.

## 5.3. Saran

Hasil-hasil dalam penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan agar dapat menjadi sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian ini di masa mendatang, maka perluasan yang disarankan dari penelitian ini adalah: menambah jumlah responden menjangkau tidak hanya karyawan di kantor pusat namun juga di

kantor-kantor cabang ataupun mengganti obyek penelitian dengan perusahaan dengan karakteristik yang berbeda, untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan pengaruh jenis perusahaan dari temuan-temuan dalam penelitian ini. Terbuka pula peluang juga untuk mengganti variabel independen sehingga menambah perspektif analisis, termasuk variabel lain seperti motivasi dan *opportunity* yang dikemukakan oleh Robbins (Moeheriono, 2012).

Implikasi atas temuan dari penelitian ini adalah bahwa PT Astra Sedaya Finance perlu menjaga secara konsisten *Human Capital* serta Kultur Organisasi (*Corporate Culture*) yang telah berkontribusi besar demi meningkatkan Kinerja Karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Pimpinan disarankan untuk mengembangkan *Human Capital* dan *Corporate Culture* yang kuat guna meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu terhadap *Information Capital* dan *Organizational Capital* perlu ditingkatkan sehingga secara parsial juga bisa menjadi faktor yang memperkuat kinerja karyawan.