

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dengan indikator penelitian, responden yang telah ditentukan dan analisa data mengenai penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee alignment*, *employee capability* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai Sig. 0,000 < 0,005 dan nilai F_{hitung} (12,032) > nilai F_{tabel} (2,960) maka dapat disimpulkan bahwa, secara simultan variabel *employee alignment*, *employee capability* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PAL Indonesia Divisi *Human Capital Manajemen* (HCM).
2. Diketahui nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} (4,836) > nilai t_{tabel} (2,051) maka dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel *employee alignment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT PAL Indonesia Divisi *Human Capital Manajemen* (HCM). Hal ini menunjukkan *employee alignment* berperan penting untuk mengembangkan kinerja karyawan PT PAL Indonesia Divisi *Human Capital Manajemen* (HCM).
3. Diketahui nilai Sig. 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,653) > nilai t_{tabel} (2,051) maka dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel *employee capability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT PAL Indonesia Divisi *Human Capital Manajemen* (HCM). Hal ini menunjukkan *employee capability* berperan penting untuk mengembangkan kinerja karyawan PT PAL Indonesia Divisi *Human Capital Manajemen* (HCM).
4. Diketahui nilai Sig. 0,008 < 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,895) > nilai t_{tabel} (2,051) maka dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT PAL Indonesia Divisi *Human Capital Manajemen* (HCM). Hal ini

menunjukkan *employee engagement* berperan penting untuk mengembangkan kinerja karyawan PT PAL Indonesia Divisi *Human Capital Manajemen* (HCM).

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan penulis kepada perusahaan adalah pertahankan faktor-faktor yang dapat memicu perkembangan kinerja karyawan agar karyawan dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, sudah sepantasnya perusahaan lebih selektif dalam merekrut SDM, dilihat dari segi kualitas pengangkatan, pendidikan, pengembangan dan pelatihan talenta. Seperti yang sudah dijelaskan di awal bahwa Sumber Daya Manusia yang bertalenta merupakan elemen penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan, baik perusahaan kecil atau besar, Sumber Daya Manusia yang bertalenta juga merupakan syarat kesuksesan suatu organisasi ataupun perusahaan

Saran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperdalam kembali mengenai faktor-faktor apa saja yang dibutuhkan karyawan berkaitan dengan kinerja karyawan (seperti tingkat penghasilan, jaminan sosial, manajemen kepemimpinan dan lainnya). Dan hendaknya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian.