

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat Pengaruh *Human Resource Practices* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif Sebagai *Moderating Variable* Studi Kasus di BMT Bina Ihsanul Fikri. Penelitian dilakukan dengan menganalisis 45 kuesioner yang berisi pernyataan tentang *human resource practices*, komitmen afektif dan kinerja. Data penelitian dianalisis dengan kuantitatif asosiatif. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier sederhana dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan memakai program statistic.

Setelah melakukan analisis data yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Human Resource Practices* (X) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina ihsanul Fikri. Dalam pengujian hipotesis, pengaruh *Human Resource Practices* terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linier sederhana dimana nilai koefisien determinasi sebesar 0,943 atau 94,3% dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa *Human Resource*

Practices memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dijelaskan dengan persentase sebesar 94,3% dan berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa *human resource practices* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki arah yang positif. Hal ini menurut peneliti bahwa dalam praktik-praktik sumber daya manusia yang diterapkan BMT Bina Ihsanul Fikri terhadap karyawan membawa pengaruh yang positif bagi kinerjanya. Dengan adanya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi kinerja. Meskipun ada beberapa persoalan dalam praktiknya dengan adanya respon yang positif dari karyawan yakni selalu tenang dalam berpikir dan memecahkan masalah, selalu berkomunikasi, menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan profesional. Maka persoalan tersebut bisa terselesaikan dengan baik.

2. Variabel komitmen afektif memiliki hubungan memeperlemah *Human Resource Practices* terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri. Nilai beta (β) dalam pengujian hipotesis menunjukkan gejala yang menurun yakni sebesar 0,001 dari hasil perkalian dengan variabel moderasi jika dibandingkan dengan nilai beta (β) yang pertama yakni sebesar 0,217.

Hal ini menurut peneliti bahwa variabel moderasi tidak memoderasi atau tidak berpengaruh terhadap *human resource practices* dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut justru membuat pengaruhnya semakin menurun atau berkurang, sehingga diartikan memiliki hubungan tetapi pengaruhnya

berkurang dengan adanya variabel moderasi. Kemudian arah yang dihasilkan tetap positif dan signifikan, hanya saja variabel moderasi tidak memoderasi. Komitmen afektif mengarah pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi pada dirinya maka akan merasa memiliki dan akan melakukan segala upaya untuk mempertahankan organisasi serta bertanggung jawab atas organisasi tersebut. Dalam hal ini menunjukkan meskipun komitmen afektif pada karyawan tinggi tetapi jika tidak disertai dengan praktik dalam pengelolaan sumber daya manusia secara baik maka kinerja karyawan juga kurang maksimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan untuk penelitian selanjutnya mengenai penelitian yang sama dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi BMT Bina Ihsanul Fikri

- a. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa masih terdapat kekurangan dalam praktik-praktik sumber daya manusia mengenai pengelolaan dalam rekrutmen karyawan yang belum menetapkan standart khusus bagi calon karyawan sehingga menyebabkan kurang maksimalnya menempatkan posisi karyawan sesuai dengan keahliannya, dan mengenai sistem

penilaian yang belum terstruktur dengan baik dimana masih sekedar formalitas. Jadi, hal tersebut perlu mendapatkan perhatian agar kinerja karyawan menjadi lebih meningkat kedepannya.

- b. Untuk Standar Operasional Prosedur kaitannya dengan rekrutmen karyawan dan *job description* perlu adanya perbaikan agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien.
- c. Kaitannya dengan karyawan sebaiknya memberikan umpan balik yang sepadan seperti memberikan kesempatan untuk promosi jabatan ataupun kompensasi agar komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi menjadi tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam lagi mengenai *Human Resource Practices* dan bisa menambah variabel dependen atau menggantinya dengan variabel dependen lainnya serta menambah jumlah sampel penelitian.
- b. Penelitian selanjutnya juga bisa membandingkan objek yang digunakan seperti kinerja karyawan di Bank Umum Syariah dengan Bank Konvensional. Hal tersebut agar dapat dilihat perbedaan kinerja karyawan dari masing-masing lembaga keuangan.