

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian menjawab tujuan yang dijabarkan pada Bab I. Hasil tersebut diringkas pada Bab ini dalam bentuk simpulan dan masukan pada penelitian mendatang serta perusahaan.

6.1. Kesimpulan

Subbab Kesimpulan menjabarkan jawaban dari tujuan penelitian dan juga berisi rangkuman implikasi manajerial terhadap perusahaan.

1. Praktik Pengembangan SDM berdampak positif pada kinerja karyawan PLN UID Sumbar tersebar yang menjadi responden secara signifikan. Praktik Pengembangan SDM yang tepat dan berbasis kemampuan serta kebutuhan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi pelaksanaan analisis dapat memperkuat kebutuhan Praktik Pengembangan SDM terhadap basis data kemampuan dan kinerja karyawan untuk menciptakan Praktik Pengembangan SDM yang terukur dalam memenuhi gap kinerja yang dimiliki karyawan dengan ekspektasi atau target perusahaan.
2. Kinerja karyawan berdampak positif pada kinerja organisasi PLN UID Sumbar secara signifikan berdasarkan output penelitian. Kinerja karyawan berperan strategis sebagai penghubung antara HRD dan kinerja organisasi. Bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik yang berdampak terhadap kinerja karyawan akan memberikan hasil selaras dengan kinerja organisasi yang juga ikut membaik. Variabel mediasi kinerja karyawan menjadi variabel yang cukup kuat untuk menjembatani pengaruh Praktik Pengembangan SDM terhadap kinerja organisasi. Kinerja karyawan dijadikan indikator utama keberhasilan HRD, yang dikaitkan langsung dengan KPI organisasi.
3. Praktik Pengembangan SDM berdampak positif dan signifikan pada kinerja organisasi perusahaan dan juga menggunakan variabel kinerja karyawan selaku variabel mediasi dengan responden PLN UID Sumbar.

Hipotesis ini menguatkan penerapan praktik pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan memperbaiki pola kerja karyawan khususnya kinerja karyawan dimana diharapkan kinerja organisasipun akan membaik dan optimal.

4. Praktik Pengembangan SDM menjadi variabel kunci dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan. Hal ini diharapkan akan semakin membaik jika terdapat interaksi dengan faktor intrinsik karyawan yang menjadi variabel moderasi. Kinerja karyawan mampu menghubungkan variabel praktik pengembangan SDM dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun faktor intrinsik karyawan berfungsi sebagai kondisi yang menentukan seberapa efektif Praktik Pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian memberikan gambaran bahwa faktor intrinsik karyawan memberikan arah terhadap pengaruh praktik pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat faktor intrinsik yang baik maka kinerjanya akan membaik dan sebaliknya. Sehingga patut dipertimbangkan untuk meningkatkan motivasi, sifat proaktif dan kemampuan beradaptasi karyawan dengan kegiatan *upskilling* yang objektif.
5. Pengaruh positif Praktik Pengembangan SDM terhadap kinerja organisasi menegaskan pentingnya Praktik Pengembangan SDM berbasis kinerja karyawan dan mempertimbangkan faktor intrinsik karyawan seperti motivasi intrinsik, kemampuan beradaptasi dan sifat proaktif karyawan. Motivasi perlu dikelola oleh HTD agar dapat dimanfaatkan dan diarahkan secara tepat sehingga berdampak positif bagi organisasi. Program HRD disesuaikan dengan tingkat faktor intrinsik karyawan, terutama dalam konteks *talent management*. Penelitian ini membuktikan faktor intrinsik karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki faktor intrinsik lebih baik maka kinerja karyawannya akan semakin membaik, begitupun sebaliknya

6.2. Saran

Setelah penelitian terlaksana, Penulis dapat merangkum saran yang dapat diterapkan pada penelitian berikutnya :

1. Penelitian lanjutan dilaksanakan dengan pilihan variabel kontekstual yang beragam seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan (*leadership*), keterikatan pekerja atau komitmen organisasi yang dapat dijadikan variabel moderator dalam model penelitian antar variabel praktik pengembangan organisasi dan variabel kinerja organisasi.
2. Penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan variabel kontekstual seperti budaya organisasi atau keterikatan karyawan atau gaya kepemimpinan atau komitmen organisasi. Variabel ini dapat diadopsi menjadi moderator dalam model penelitian praktik pengembangan SDM dan kinerja organisasi.
3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di seluruh unit induk maupun unit pelaksana PT PLN (Persero) agar hasilnya lebih valid dan representatif sebagai satu perusahaan layanan jasa.
4. PLN UID Sumatera Barat perlu mempersiapkan Praktik Pengembangan SDM meliputi pendidikan dan pelatihan keahlian karyawan, pengembangan karir struktural dan fungsional serta penilaian kinerja yang transparan yang berbasis motivasi intrinsik dengan mempertimbangkan kebutuhan kapabilitas karyawan agar semakin proaktif dan adaptif.