

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh *Human Capital* (X) terhadap Budaya Perusahaan (Z) pada PT. XYZ

Human capital merupakan menjadi manusia yang dengan pribadi dipinjamkan pada perusahaan dengan kemampuan pribadinya, pengetahuan, komitmen serta pengalaman pribadinya. Meskipun tak semata-mata diamati dari tiap individu namun juga selaku tim kerja yang mempunyai hubungan pribadi yang baik pada luar ataupun dalam perusahaannya (Sitorus, 2024)

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dalam pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya perusahaan karyawan PT. XYZ. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.714 menurut (Cohen, 1988) dapat dikategorikan sebagai hubungan sedang, $t_{statistik} 8.697 > t_{tabel} 1.65$ dan $P-values 0.0 < 0.050$. Sehingga hipotesis pertama yaitu *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya perusahaan dapat diterima dan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT. XYZ dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna memperkuat budaya perusahaan yang positif dan produktif.

Adapun hasil penelitian yang sejalan dengan kajian penelitian terdahulu membahas terkait pengaruh *human capital* terhadap budaya perusahaan yang dilakukan oleh (Anisa P.N., 2023) dan menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan dan memperkuat bahwa *human capital* yang diterapkan dalam meningkatkan budaya perusahaan sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan di PT. XYZ dengan karakteristik responden penelitian yaitu pegawai tetap yang memiliki karakteristik jenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden atau (56%), usia

memiliki mayoritas responden berdasarkan umur yaitu sebanyak 45 responden atau (75%), dan mayoritas memiliki pendidikan SLTA yaitu sebanyak 60 responden atau (75%).

5.2 Pengaruh *Human Capital* (X) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) pada PT. XYZ

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu kepada standar yang ditetapkan dan pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana hasil akhir yang dicapai. Tujuan kinerja perusahaan untuk memotivasi personal mencapai sasaran organisasi (Hama, 2020).

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dalam pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya perusahaan karyawan PT. XYZ. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,37 menurut (Cohen, 1988) dapat dikategorikan sebagai hubungan sedang, $t_{statistik} 2.726 > t_{tabel} 1.65$ dan $P-values 0.015 < 0.050$. Sehingga hipotesis pertama yaitu *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya perusahaan dapat diterima dan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT. XYZ dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna memperkuat budaya perusahaan yang positif dan produktif.

Adapun hasil penelitian yang sejalan dengan kajian penelitian terdahulu membahas terkait pengaruh *human capital* terhadap kinerja perusahaan yang dilakukan oleh (Fernando. W.H.M, 2020) dengan hasil koefisien jalur sebesar 0.485 dengan *p-values* sebesar 0.001, terdapat juga penelitian dari (Wirawan, 2017) hasil koefisien jalur yang didapatkan dari kedua variabel tersebut sebesar 0.349 sehingga dapat menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan dan memperkuat bahwa *human capital* yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan di PT. XYZ dengan karakteristik responden penelitian yaitu pegawai tetap yang memiliki karakteristik jenis kelamin

perempuan sebanyak 45 responden atau (56%), usia memiliki mayoritas responden berdasarkan umur yaitu sebanyak 45 responden atau (75%), dan mayoritas memiliki pendidikan SLTA yaitu sebanyak 60 responden atau (75%).

5.3 Pengaruh Budaya Perusahaan (Z) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) pada PT. XYZ

Kinerja adalah fungsi dari kemampuan suatu organisasi untuk memperoleh dan mengelola sumber daya dengan beberapa cara berbeda untuk mengembangkan kompetitif. Kinerja perusahaan sangat penting bagi manajemen karena merupakan hasil yang telah dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam organisasi yang terkait dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan (Hartini, 2019).

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dalam pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan karyawan PT. XYZ. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.319 menurut (Cohen, 1988) dapat dikategorikan sebagai hubungan sedang, $t_{\text{statistik}} 2.247 > t_{\text{tabel}} 1.65$ dan $P\text{-values } 0.015 < 0.050$. Sehingga hipotesis pertama yaitu budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dapat diterima dan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT. XYZ dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna memperkuat budaya perusahaan yang positif dan produktif.

Adapun hasil penelitian yang sejalan dengan kajian penelitian terdahulu membahas terkait pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan yang dilakukan oleh (Paramita et al., 2020), hasil yang didapatkan pada koefisien jalur sebesar 0,580 sehingga menyatakan bahwa budaya perusahaan dan kinerja perusahaan berpengaruh, selain itu penelitian yang dilakukan (Prayogo, 2019.) hasil yang didapatkan dari kedua variabel tersebut sebesar 0.943 dengan $p\text{-value } 0.011$ sehingga dapat menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. hal tersebut mengindikasikan dan menyatakan bahwa budaya perusahaan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan sangat

berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan di PT. XYZ dengan karakteristik responden penelitian yaitu pegawai tetap yang memiliki karakteristik jenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden atau (56%), usia memiliki mayoritas responden berdasarkan umur yaitu sebanyak 45 responden atau (75%), dan mayoritas memiliki pendidikan SLTA yaitu sebanyak 60 responden atau (75%).

5.4 Pengaruh *Human Capital* (X) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) melalui Budaya Perusahaan (Z) pada PT. XYZ

Human capital merupakan sumber kehidupan dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement* tetapi sulit untuk diukur. *Human capital* juga mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan solusi berdasarkan pengetahuan tiap individu dalam perusahaan (Hadiyan, 2021).

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dalam pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan karyawan PT. XYZ. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.228 menurut (Cohen, 1988) dapat dikategorikan sebagai hubungan rendah, $t_{\text{statistik}} 2.253 > t_{\text{tabel}} 1.65$ dan $P\text{-values } 0.00 < 0.024$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dinyatakan *human capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *human capital* dan kinerja perusahaan. Dengan demikian, investasi pada *human capital* tidak hanya memberikan efek langsung tetapi juga efek tidak langsung yang signifikan melalui peningkatan budaya perusahaan.

Adapun hasil penelitian yang sejalan dengan kajian penelitian terdahulu membahas terkait pengaruh *Human capital* terhadap kinerja perusahaan melalui budaya perusahaan sebagai variabel intervening yang dilakukan oleh (Sitorus, 2024) hasil hubungan yang didapatkan dari kedua variabel tersebut yang dinilai dari koefisien jalur sebesar 9.028 dan $p\text{-values}$ sebesar 0.001 sehingga menyatakan bahwa *human*

capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui budaya perusahaan .hal tersebut mengindikasikan dan memperkuat bahwa budaya perusahaan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan di PT. XYZ dengan karakteristik responden penelitian yaitu pegawai tetap yang memiliki karakteristik jenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden atau (56%), usia memiliki mayoritas responden berdasarkan umur yaitu sebanyak 45 responden atau (75%), dan mayoritas memiliki pendidikan SLTA yaitu sebanyak 60 responden atau (75%).

