

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung sudah baik, yang diukur melalui indikator informasi perencanaan tenaga kerja, informasi rekrutmen, informasi pengelolaan tenaga kerja, informasi kompensasi, informasi benefit, informasi lingkungan kerja. Berdasarkan pengolahan dan analisis data, sistem informasi sumber daya manusia termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 4,65. Kategori ini mengandung arti bahwa sistem informasi sumber daya manusia di PT. INTI (Persero) Bandung menurut persepsi karyawan sudah sangat baik.
2. Kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung sudah baik, yang diukur melalui indikator *Quantity of Work, Quality of Work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Qualities*. Berdasarkan pengolahan dan analisis data, kinerja karyawan termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 3,78. Kategori ini mengandung arti bahwa kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung menurut persepsi karyawan sudah baik.

3. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa antara Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Variabel X) dengan kinerja karyawan (Variabel Y) memiliki hubungan yang positif. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh  $t_{hitung} = 3,42 > t_{tabel} = 1.71$ , apabila dikonsultasikan dengan tabel batas-batas nilai r korelasi, maka korelasi antara SISDM dengan kinerja karyawan berada dalam kategori sedang atau cukup.
4. Sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas saja, ada faktor lain yang juga berpengaruh tetapi tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Pada bagian ini, penulis mencoba mengajukan beberapa saran yang berhubungan dengan SISDM serta kinerja karyawan sebagai sumbangan pemikiran dari penulis. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. SISDM dilihat dari indikator informasi lingkungan kerja pada Divisi SDM PT. INTI (Persero) Bandung memiliki skor rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lain. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa peran perusahaan (pimpinan) dalam hal kualitas informasi lingkungan kerja atas temuan hasil pengamatan masih kurang optimal. Guna meningkatkan kualitas SISDM agar lebih baik, hendaknya kualitas informasi lingkungan kerja lebih ditingkatkan agar memudahkan karyawan dalam melakukan penyimpanan atau pemrosesan data,

mengingat adanya keterbatasan kemampuan SDM dalam mengelola informasi-informasi di PT. INTI (Persero) Bandung

2. Kinerja karyawan dilihat dari indikator *dependability* memiliki skor rata-rata paling rendah. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya apresiasi atau penghargaan dari perusahaan terhadap kehadiran dan penyelesaian pekerjaan para karyawannya. Guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar lebih baik, harus ada kesadaran yang dalam dari para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kualitas hasil kerja karyawan. Karyawan yang nilai kinerjanya rendah sebaiknya diberikan peringatan atau tidak diberikan kompensasi yang sama dengan karyawan yang memiliki nilai kinerja yang bagus. Selain itu, dibutuhkan adanya peningkatan karir atau jabatan bagi karyawan yang nilai kinerjanya tinggi. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari data diri karyawan dan data penilaian kinerja sebelumnya yang ada pada SISDM, karena akan sangat berguna. Hal tersebut agar penilaian kinerja dapat dilakukan secara objektif, sehingga para karyawan akan merasa dinilai secara adil dan dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka menjadi lebih baik lagi.