

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, langkah selanjutnya yang penulis lakukan adalah merumuskan kesimpulan berdasarkan atas pengolahan dan analisa data. Setelah merumuskan kesimpulan penulis mencoba menuliskan saran-saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan.

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan langsung yang dilakukan selama penelitian di PT. INTI (Persero) Bandung mengenai hubungan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dengan pengambilan keputusan mutasi pegawai beserta hasil pembahasan sebelumnya maka kesimpulan yang diambil oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di PT. INTI (Persero) Bandung diukur melalui indikator (1) informasi perencanaan tenaga kerja, (2) informasi manajemen tenaga kerja, (3) informasi lingkungan kerja. Hasil analisis data menunjukkan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di PT. INTI (Persero) Bandung berdasarkan persentase jawaban responden berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di PT. INTI (Persero) Bandung berada pada kategori baik. Dengan adanya sistem informasi manajemen kepegawaian

(SIMPEG) yang baik memaksimalkan kegiatan yang berhubungan dengan manajemen kepegawaian.

2. Gambaran pengambilan keputusan mutasi pegawai di PT. INTI (Persero) Bandung diukur melalui indikator (1) Perancangan, (2) Pemilihan dan (3) Evaluasi. Hasil analisis data menunjukkan pengambilan keputusan mutasi pegawai di PT. INTI (Persero) Bandung berdasarkan persentase jawaban responden berada pada kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan pengambilan keputusan mutasi pegawai di PT. INTI (Persero) Bandung berada pada kategori cukup baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen kepegawaian dengan pengambilan keputusan mutasi pegawai. Hal ini diketahui berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dan uji korelasi *Rank Spearman* setelah dikonsultasikan dengan tabel batas korelasi berada pada kategori sedang/cukup. Dengan demikian hubungan antara sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dengan pengambilan keputusan mutasi pegawai di PT. INTI (Persero) Bandung berada pada kategori cukup kuat.

## 5.2 Saran

Atas dasar pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran yang berhubungan dengan sistem informasi manajemen kepegawaian dan pengambilan keputusan mutasi pegawai sebagai berikut :

1. Meskipun gambaran sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di PT. INTI (Persero) Bandung berada pada kategori baik, berdasarkan hasil

analisis data pada aspek informasi perencanaan tenaga kerja memiliki rata-rata paling rendah diantara indikator lain, dikarenakan kurang memadainya dan kurang lengkapnya data-data yang tersedia karena keterlambatan penyerahan berkas-berkas laporan seperti sertifikat diklat, laporan latar belakang pengalaman, laporan keahlian dan keterampilan dan sebagainya yang dilakukan oleh pegawai. Kondisi seperti ini harus ditegaskan dengan cara selalu menginstruksikan dan mengingatkan kepada pegawai agar selalu menyerahkan data-data dirinya secara lengkap agar informasi perencanaan tenaga kerja tersedia dengan lengkap dan dapat digunakan secara maksimal dalam sistem informasi manajemen kepegawaian.

2. Berdasarkan hasil penelitian, pengambilan keputusan mutasi pegawai di PT. INTI (Persero) Bandung berada pada kategori cukup baik, pengambilan keputusan mutasi pegawai masih terdapat beberapa kendala dimana masih terdapat ketidaksesuaian dalam memutasikan pegawai dikarenakan oleh beberapa faktor seperti karena perubahan struktur organisasi dan juga karena informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan masih kurang lengkap dikarenakan keterlambatan *supplay data*. Dengan perubahan orientasi bisnis PT. INTI (Persero) Bandung, jelas akan menyangkut dalam pemutasian pegawai. Untuk menyikapi hal tersebut perusahaan perlu memutasikan pegawai sesuai dengan kemampuan yang ada pada diri pegawai dan memberikan pelatihan yang berkelanjutan serta tepat dan sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan masing-masing pegawai.