

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Divisi sekper dan SDM PT. INTI (Persero) Bandung, setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

A. Kesimpulan

1. Tingkat pelaksanaan program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian menurut persepsi karyawan sudah tinggi, ini dapat dilihat dari indikatornya yang mencakup (1) sarana dan prasarana, (2) sumber daya manusia, (3) prosedur dan (4) output di Divisi sekper dan SDM PT. INTI (Persero) Bandung telah berjalan dengan baik walaupun masih terdapat beberapa kelemahan, dari indikator diatas yang memiliki skor terbesar terdapat pada indikator output, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator prosedur.
2. Tingkat pelaksanaan pengembangan karir karyawan di Divisi sekper dan SDM PT. INTI (Persero) Bandung, yang mencakup (1) indikator perencanaan karir dan (2) manajemen karir sudah berjalan dengan baik walaupun masih belum tercapai secara maksimal. Dari kedua indikator tersebut, indikator yang memiliki rata-rata

skor terbesar adalah indikator perencanaan karir kemudian skor terendah terendah terdapat pada indikator manajemen karir.

3. Berdasarkan hasil uji Kruskal Wallis dalam penelitian ini yang dilakukan terhadap variabel pengembangan karir karyawan dilihat dari karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan jenis kelamin tidak terdapat perbedaan pengembangan karir karyawan antara karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Sedangkan berdasarkan usia dan pendidikan responden terdapat perbedaan tingkat pengembangan karir karyawan yang berusia 21-30 tahun dan usia 31-40 tahun berbeda, tingkat pengembangan karir karyawan yang berusia 21-30 tahun dan usia ≥ 41 berbeda, sementara tingkat pengembangan karir karyawan yang berusia 31-40 tahun dan usia ≥ 41 tahun tidak berbeda/sama. Sedangkan untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan, tingkat pengembangan karir karyawan yang pendidikan SMU dan Diploma berbeda, tingkat pengembangan karir karyawan yang berpendidikan SMU dan Sarjana berbeda, sementara tingkat pengembangan karir karyawan yang berpendidikan Diploma dan Sarjana tidak berbeda/sama.
4. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Pihak perusahaan kendaknya selalu memperhatikan tujuan adanya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah untuk mengumpulkan berbagai informasi yang relevan yang berhubungan dengan sumber daya manusia guna

mengetahui arah kebijakan yang harus dilakukan bagi sumber daya manusia seperti pengembangan karir karyawan.

B. Saran

Atas dasar temuan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Divisi sekper dan SDM PT. INTI (Persero) Bandung selama ini telah berjalan dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan dan disempurnakan lagi melalui cara: (1) Pertemuan intern perusahaan harus lebih sering dilakukan, dan di dalam pertemuan tersebut setiap karyawan berkesempatan untuk menyampaikan keluhannya serta menyampaikan saran ataupun kritikan bagi kemajuan perusahaan. (2) Karyawan harus diberikan informasi yang jelas baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun yang dapat mempengaruhi mereka dalam mengendalikan tugas yang diberikan kepada mereka sehingga mereka dapat bertugas dengan baik sehingga tidak akan merugikan perusahaan.

Pengembangan karir karyawan di Divisi sekper dan SDM PT. INTI (Persero) Bandung sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan dengan upaya-upaya yang dapat dilakukan antara lain: (1) Pengembangan karir karyawan masih perlu ditingkatkan lagi dengan cara pimpinan harus lebih memperhatikan latar belakang pendidikan, pengembangan karir karyawan yang ditunjukkan dan

pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, (2) Meningkatkan dan mengarahkan pendidikan dan latihan kerja guna tersedianya karyawan yang berkemampuan tinggi dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam pendidikan atau lokakarya baik yang disediakan oleh pihak intern maupun ekstern, baik di dalam maupun di luar negeri, (3) Selain itu, perlu dukungan dari Divisi sekper dan SDM PT. INTI (Persero) Bandung untuk memberikan informasi dan bimbingan karir yang dilakukan secara bertahap dalam kurun waktu tertentu, sehingga dapat membantu para karyawan untuk mencapai karir yang diharapkannya.

