

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi SDM HRA-00 PT. Telkom, Tbk Japati Bandung) dapat disimpulkan sebagai berikut::

1. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pelaksanaan audit sumber daya manusia pada PT. Telkom, Tbk berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling dominan hingga yang terendah adalah penyelenggaraan penilaian kinerja (74.1%), perlindungan tenaga kerja (73.9%), sistem informasi SDM (68.4%), perencanaan tenaga kerja (68.2%), penyelenggaraan fungsi rekrutmen (67.9%), kepuasan para karyawan (66.5%), pemutusan hubungan kerja dan pemensiunan (66.5%), penyelenggaraan orientasi dan penempatan (63.9%), manajemen sistem imbalan (63.6%), pelatihan dan pengembangan (62.3%), ketaatan manajerial (62.1%), pemeliharaan hubungan dengan karyawan (58%), dan penyelenggaraan fungsi seleksi (56.8%).
2. Sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Telkom, Tbk berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling dominan hingga yang terendah adalah keandalan (73.2%), tanggung jawab (72.1), kerjasama (70.6%), pemanfaatan waktu (70.6%), mutu kerja (69.6%),

pengetahuan tentang pekerjaan (68.2%), kehadiran (67.6%), sikap (66.7%), inisiatif (65%), dan kejujuran karyawan (64.6%).

3. Audit sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom, Tbk Japati Bandung, yaitu sebesar 75,9% yang termasuk kedalam kategori kuat/tinggi yang berada diantara (0,600-0,799).

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai audit sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Penilaian karyawan terhadap seleksi karyawan baru pada PT Telkom dianggap kurang. Oleh karena itu evaluasi yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan lebih selektif lagi untuk menentukan siapa yang harus diterima menjadi karyawan dengan lebih spesifik melihat latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja.
2. penilaian karyawan terhadap pemeliharaan hubungan dengan karyawan pada PT. Telkom, Tbk dianggap kurang. Oleh karena itu evaluasi yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dapat menjalin komunikasi lebih baik lagi dengan mengadakan acara kumpul bersama seluruh karyawan, sehingga lebih mengenal dan akrab yang satu dengan yang lain.
3. Penilaian karyawan terhadap kejujuran mendapatkan nilai yang paling rendah. Untuk itu diharapkan karyawan lebih jujur dalam menerima dan mengerti tentang pekerjaan yang diterimanya, agar hasil yang dicapai menjadi lebih baik. Oleh karena itu evaluasi yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan

mengadakan pelatihan kepribadian untuk menumbuhkan rasa kejujuran dan percaya diri dan dengan mengadakan kegiatan keagamaan yang rutin seperti pengajian. Untuk menanamkan jiwa kejujuran pada semua karyawan.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa program audit sumber daya manusia berpengaruh secara positif dalam pembentukan dan peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan harus tetap menjaga dan mempertahankan pelaksanaan audit sumber daya manusia yang sudah terbentuk.
5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian lain mengenai audit sumber daya manusia tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.

