

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil analisis data dan dikonsultasikan pada skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden menunjukkan kualitas pemanfaatan output sistem informasi personalia (SIP) menurut persepsi pegawai PT. INTI Divisi MSDM berada pada kategori baik, yang berarti PT. INTI mempunyai output SIP yang representatif dalam menampilkan data pegawai. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel pemanfaatan output sistem informasi personalia indikator perencanaan tenaga kerja memiliki skor rata-rata tertinggi dan indikator informasi manajemen tenaga kerja memiliki skor rata-rata terendah.
2. Hasil analisis data dan dikonsultasikan pada skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden menunjukkan kualitas keputusan penempatan pegawai menurut persepsi pegawai PT. INTI Divisi MSDM berada pada kategori baik, yang berarti PT. INTI Divisi MSDM sudah cukup efektif dalam keputusan penempatan pegawai. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel pengambilan keputusan penempatan pegawai indikator tujuan penempatan rata-rata tertinggi dan indikator identifikasi alternatif penempatan memiliki skor rata-rata terendah.

3. Pemanfaatan output sistem informasi personalia mempunyai pengaruh terhadap keputusan penempatan pegawai berdasarkan persepsi pegawai PT. INTI Divisi MSDM, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji koefisien korelasi, analisis regresi sederhana, dan perhitungan determinasi. Hal ini menunjukkan pengambilan keputusan penempatan pegawai dapat ditingkatkan melalui sistem informasi personalia.

5.2 Saran

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel pemanfaatan output sistem informasi personalia, indikator informasi manajemen tenaga kerja memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan yaitu pemeriksaan kembali data dalam input dan penambahan data mengenai informasi manajemen tenaga kerja perlu lebih dilengkapi, hendaknya pihak Divisi MSDM diberikan pelatihan secara berkesinambungan serta penambahan terhadap kelengkapan SIP dengan spesifikasi yang lebih canggih.
2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel keputusan penempatan pegawai, indikator identifikasi alternatif penempatan pegawai memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan program penempatan pegawai dengan tepat serta meningkatkan kemampuan dalam mengorganisir alternatif-alternatif pemecahan masalah. Dengan perubahan orientasi bisnis PT.

INTI, jelas akan menyangkut dalam penempatan pegawai. Untuk menyikapi hal tersebut perusahaan perlu menempatkan 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.

3. Pemanfaatan output sistem informasi personalia memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap keputusan penempatan pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan ukuran sampel yang lebih besar.

