

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 baik, yang diukur melalui indikator sarana dan prasarana, sumber daya manusia, prosedur, output. Berdasarkan pengolahan dan analisis data, sistem informasi sumber daya manusia termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 3.84. Kategori ini mengandung arti bahwa sistem informasi sumber daya manusia di PT. INTI (Persero) Bandung menurut persepsi karyawan sudah baik.
2. Perencanaan Karir Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung baik, yang diukur melalui indikator Arah karir, Informasi Karir, Manajemen Karir. Berdasarkan pengolahan dan analisis data, perencanaan karir karyawan termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 3,79. Kategori ini mengandung arti bahwa perencanaan karir karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung menurut persepsi karyawan baik.
3. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa antara Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Variabel X) dengan perencanaan karir

karyawan (Variabel Y) memiliki hubungan yang positif. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil korelasi anatar variabel X dan Y sebesar 0.771 yaitu termasuk pada kategori tinggi.

B. Saran

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

1. SISDM dilihat dari indikator Sumber Daya Manusia pada Divisi SDM PT. INTI (Persero) Bandung memiliki skor rata-rata atau berada pada kategori baik tetapi, jika dibandingkan dengan skor rata-rata indikator lain indikator ini menempati skor rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lain. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa peran perusahaan dalam hal kualitas mengenai SDM atas temuan hasil pengamatan masih belum Optimal. Guna meningkatkan kualitas SISDM agar lebih baik maka indikator SDM harus lebih ditingkatkan.
2. Perencanaan Karir dilihat dari indikator arah karir memiliki skor rata-rata paling rendah. Guna meningkatkan kualitas perencanaan karir agar lebih baik, harus ada kesadaran yang dalam diri para karyawan dalam merencana karir. Selain itu, dibutuhkan adanya peningkatan karir atau jabatan bagi karyawan yang nilai kinerjanya tinggi.