# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. INTI (persero) dan analisis yang didukung oleh teori-teori yang melandasi serta hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Audit sumber daya manusia pada PT. INTI (persero) bandung yang terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu deskripsi kerja, praktek perekrutan dan seleksi, program upah dan gaji, sistem penilaian kerja, keamanan dan kesehatan. dimana audit sumber daya manusia berada pada kategori sangat tinggi 545,5 yang terdiri dari deskripsi kerja, program upah dan gaji, sistem penilaian kerja dan keamanan dan kesehatan namun demikian ada indikator yang berada pada kategori tinggi yaitu praktek perekrutan dan seleksi, yang disebabkan tidak sesuainya praktek perekrutan dan seleksi dengan ketentuan perusahaan.
2. Prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (persero) Bandung yang diambil melalui 5 (lima) indikator yaitu kulitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Secara peringkat/ranking prestasi kerja karyawan berada pada kategori yang sangat tinggi dengan skor total 377. Walaupun masih ada indikator yang berada pada kategori baik yaitu kulitas kerja. hal ini disebabkan kemampuan karyawan yang kurang dalam menyelesaikan tugasnya dan ketidaksesuaian hasil

kerja dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun bukan berarti karyawan tidak memberikan kontribusi bagi perusahaan.

3. Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (persero) Bandung sebesar 60,06 %sedangkan sisanya 39,94 % dipengaruhi faktror-faktor lain dari luar variabel audit sumber daya manusia yang kemungkinan disebabkan oleh kemampuan kerja, motivasi kerja, pelatihan dan lain-lain.

## 5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan mengenai pengaruh audit sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan, penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan yang kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yaitu :

1. Indikator Audit suber daya manusia yang berada dalam kategori sangat tinggi yaitu deskripsi kerja, program upah dan gaji, sistem penilaian kerja, dan keamanan dan kesehatan sebaiknya dipertahankan. Namun indikator yang masih dalam kategori tinggi yaitu praktek perekrutan dan seleksi harus lebih disesuaikan lagi dengan tahapan atau ketentuan yang diterapkan dalam perusahaan, yaitu dengan cara mengamati langsung secara seksama dan teliti prektek perekrutan tanpa ada hubungan dekat antara pihak luar dan dalam.

2. Indikator prestasi kerja yang berada dalam kategori sangat tinggi yaitu kuantitas, kerja sama, tanggung jawab, inisiatif akan lebih baik lagi dipertahankan dan dikembangkan lagi, namun ada indikator yang masih dalam kategori tinngi yaitu kulitas kerja harus lebih dikembangkan lagi dari segi kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kualitas kerja yang memenuhi standar perusahaan, yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan agar karyawan lebih berpotensi
3. Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna untuk dijadikan landasan kesimpulan secara general terhadap audit SDM. Untuk itu, berkaitan dengan penelitian ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang pengaruh audit sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan.