

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan berdasarkan rumusan masalah, hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan berdasarkan analisis-analisis yang telah penulis lakukan. Kesimpulan yang telah ditetapkan dalam penelitian ini tentang pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. TIMAH, Tbk di kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut:

1. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIMAH, Tbk Pangkalpinang. Artinya, dengan tidak melupakan tugas dan fungsi audit manajemen sumber daya manusia dalam mempersiapkan, dan mengelola SDM atau karyawan. Pengelolaan SDM menjadikan pemberdayaan karyawan sebagai dasar perumusan program dalam bidang SDM dan pelaksanaannya. Dalam hal ini, fungsi SDM mempunyai tanggung jawab penting dalam memasok SDM yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan kebutuhan keunggulan bersaing perusahaan dan menempatkan SDM atau karyawan pada bidang yang sesuai dengan *skill* atau kemampuannya. Juga, tidak lupa dengan tugas audit manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk menemukan kesalahan atau kelemahan atas berbagai aktivitas dalam pengelolaan operasional perusahaan, menganalisis akibat yang ditimbulkan, dan mencari jalan perbaikan atau membenahi kelemahan atau kesalahan tersebut yang dijalankan dengan baik, wajar, dan

objektif, yang mana merupakan indikator penting dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan karyawan, serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab seluruh lapisan karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dan menyelesaikannya tepat waktu sehingga tujuan perusahaan terlaksana dengan efektif dan efisien.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, walaupun sudah mengusahakan semaksimal mungkin, penulis masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan seperti:

1. Dikarenakan PT. TIMAH Tbk tidak transparan terhadap data perusahaan maka, data yang peneliti dapatkan kurang maksimal. Hal ini juga disebabkan karena adanya aturan perusahaan yang membatasi pengambilan data.
2. Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, respon tidak memuaskan dapat terjadi dari responden yang disebabkan oleh ketidakseriusan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner.

5.3. Saran

- a. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel yang digunakan dalam mengukur faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Metode pengumpulan data untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih dikembangkan lagi, karena instrumen penelitian ini hanya terbatas pada kuesioner. Metode wawancara disarankan untuk dilakukan agar data yang diterima lebih menggambarkan kondisi yang sebenarnya.