

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. POS Indonesia Bandung, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan, karyawan PT. POS Indonesia Bandung memiliki penilaian positif terhadap sistem penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk menjalankan misi perusahaan dalam menciptakan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi. Salah satu misi tersebut diwujudkan secara nyata melalui penyusunan sistem evaluasi kinerja yang berfungsi sebagai media komunikasi dua arah bagi perusahaan dan karyawan. Namun terdapat tiga dimensi penilaian kinerja yang perlu ditingkatkan untuk menunjang sistem penilaian kinerja tersebut yaitu dimensi *relevance*, *sensitivity* dan *practically*.

2. Secara umum, karyawan PT. POS Indonesia Bandung memiliki penilaian positif terhadap sistem keadilan prosedural yang digunakan perusahaan. Dalam hal ini karyawan menilai positif sistem keadilan prosedural yang diterapkan perusahaan karena karyawan memiliki kesempatan untuk mengajukan masukan terhadap penetapan keputusan yang diberlakukan di PT. POS Indonesia. Namun masih terdapat empat dimensi keadilan prosedural yang perlu ditingkatkan untuk

menunjang sistem keadilan prosedural tersebut yaitu dimensi konsistensi, informasi yang akurat, dapat diperbaiki dan representatif.

3. Terdapat hubungan positif antara persepsi penilaian kinerja dengan persepsi keadilan prosedural karyawan PT. POS Indonesia dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja maka semakin kuat pula persepsi karyawan mengenai sistem keadilan prosedural yang diterapkan perusahaan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut.

1. Bagi PT. POS Indonesia

Mengingat rendahnya *dimensi relevance, sensitivity, practically* maka PT. POS Indonesia perlu meningkatkan kembali sistem yang berkaitan dengan ketiga dimensi di atas pada sistem penilaian kinerja basis *Balance Score Card*. Sehingga diharapkan dengan meningkatkan sistem penilaian kinerja yang diterapkan akan meningkatkan pula persepsi karyawan mengenai keadilan prosedural.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat untuk melakukan penelitian mengenai temaini:

- a. Penambahan jumlah sampel yang diambil dari setiap divisi dan semua level jabatan. Dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga serta biaya yang dimiliki oleh peneliti, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar sampel yang digunakan lebih banyak lagi.

- b. Pemilihan tempat penelitian yang memiliki latar belakang berbeda. Sehingga diharapkan hasil penelitian yang diperoleh semakin beragam dan akan memperkaya pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi.

