

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap komitmen karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran penilaian prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung dinilai efektif oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh tinjauan kontinu penilaian prestasi kerja secara keseluruhan yang berada pada kategori baik. Penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang diurutkan dari indikator paling dominan yaitu keterkaitan (*relevance*), indikator tertinggi kedua yaitu kepekaan (*sensitivity*), diikuti oleh indikator dapat diterima (*acceptability*), kemudian selanjutnya indikator keterandalan/kepercayaan (*reliability*), dan indikator terendah yaitu kepraktisan (*practically*). Indikator keterkaitan (*relevance*) dinilai baik oleh karyawan, terlihat dari tanggapan responden dimana hampir seluruhnya dari jumlah responden menyatakan setuju. Alat ukur penilaian dengan uraian pekerjaan telah sesuai serta keterkaitan antara standar kinerja dengan uraian pekerjaan sudah sesuai dan hasil penilaian prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan.
2. Gambaran komitmen karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung secara keseluruhan berada pada kategori tinggi.

Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator yang telah diurutkan dari indikator yang paling dominan sampai indikator yang tidak dominan. Indikator yang paling dominan yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), indikator tertinggi kedua komitmen kelanjutan (*continuance commitment*), dan indikator terendah yaitu komitmen normatif (*normative commitment*). Dari analisis yang diperoleh karyawan sudah merasa percaya terhadap tujuan perusahaan, karyawan mampu melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan bersedia untuk terlibat dalam aktivitas organisasi, karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan, tingkat kehadiran yang sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta karyawan memiliki perasaan senang dan bangga terhadap perusahaannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan penilaian prestasi kerja akan meningkatkan komitmen karyawan. Artinya semakin efektif pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap komitmen karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung, maka untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan

efektivitas dalam penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan komitmen karyawan, peneliti mengajukan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan organisasi di masa yang akan datang.

1. Indikator terendah pada variabel penilaian prestasi kerja adalah kepraktisan (*practically*). Karyawan menilai bahwa keahlian penyelia dalam menilai masih belum sesuai. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan memilih penyelia yang berkompeten di bidang penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Indikator terendah pada variabel komitmen karyawan adalah komitmen normatif (*normative commitment*). Kesadaran karyawan akan kewajiban dan tugasnya masih belum optimal dalam proses pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dalam hal pekerjaannya, agar pekerjaan bisa cepat terselesaikan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap komitmen karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung diketahui bahwa penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen karyawan, dan pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap komitmen karyawan kedalam kategori tinggi. Artinya penilaian prestasi kerja mempunyai kontribusi dalam terbentuknya komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaannya. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk tetap menjaga perkembangan kedua hal tersebut, dengan mempertahankan kebijakan-kebijakan perusahaan

yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur kedua variabel tersebut. perusahaan juga perlu mengkaji ulang pelaksanaan penilaian prestasi kerja, agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan penilaian, selain itu tingkat komitmen karyawan juga perlu diperhatikan dan lebih ditingkatkan dan dipertahankan lagi karena komitmen karyawan menentukan sikap karyawan terhadap perusahaannya.

