

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Persepsi karyawan bagian operasi PT. X terhadap sistem penilaian prestasi kerja sebagian besar terdapat pada kategori negatif. Hal ini ditandai dengan persepsi karyawan yang negatif terhadap aspek-aspek sistem penilaian prestasi kerja seperti aspek keterkaitan (*relevance*), konsisten (*reliability*), kepekaan (*sensitivity*), dan praktis (*practicality*). Namun pada aspek penerimaan (*acceptability*), karyawan memiliki persepsi positif karena mereka mempersepsi bahwa atasan dan bawahan sudah mengerti akan sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan yaitu 2P (Potensi dan *Performance*). Walaupun karyawan mengerti akan sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan, namun mereka kurang menerima sistem penilaian prestasi kerja karena terkait adanya "Penggiliran Nilai". Mereka merasa atasan tidak objektif dan tidak puas dengan pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja.

Persepsi negatif karyawan bagian operasi PT. X disebabkan oleh pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja yang tidak objektif dengan adanya "Penggiliran Nilai". Di mana pemberian nilai bukan berdasarkan pada kinerja karyawan namun didasarkan pada giliran siapa yang mendapatkan nilai istimewa, baik sekali, baik, kurang, atau kurang sekali. Pemberian nilai dengan cara

”Penggiliran Nilai”, dipengaruhi oleh faktor senioritas dan kedekatan atasan dengan bawahan. Pada faktor senioritas, nilai istimewa diberikan kepada karyawan senior agar mereka cepat dalam menempuh jenjang karir yang lebih tinggi karena pemberian nilai mempengaruhi jenjang karir dan umpan balik dari perusahaan. Sedangkan faktor kedekatan antara atasan dengan bawahan, pemberian nilai istimewa didasarkan pada orang terdekat dengan atasan, seperti tetangga dan saudara.

2. Motivasi kerja karyawan bagian operasi PT. X sebagian besar terdapat pada kategori rendah. Hal ini ditandai dengan aspek-aspek motivasi kerja seperti aspek kecocokan (*match*), imbalan (*return*), dan harapan (*expectation*) yang berada pada kategori rendah. Motivasi kerja karyawan bagian operasi PT. X yang rendah dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap sistem penilaian prestasi kerja yang negatif. Jadwal kerja *shift*, tetap bekerja walaupun hari libur nasional, dan tidak ada waktu istirahat dalam bekerja karena mereka harus tetap ditempat bekerja mengawasi dan mengoperasikan alat-alat yang mendukung produksi listrik membuat motivasi kerja mereka menurun dengan adanya ”Penggiliran Nilai” dalam pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja.
3. Hubungan antara persepsi terhadap sistem penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bagian operasi PT. X termasuk pada kategori lemah. Hal ini disebabkan oleh anggapan karyawan bahwa dengan melakukan kinerja yang optimal atau tidak akan tetap mendapatkan giliran nilai yang

istimewa, baik sekali, baik, kurang atau kurang sekali. Karena pemberian nilai berdasarkan giliran siapa yang mendapatkan nilai tersebut atau "Penggiliran Nilai".

5.2 Rekomendasi

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar karyawan bagian operasi PT. X memiliki persepsi yang negatif terhadap sistem penilaian prestasi kerja sehingga mempengaruhi motivasi kerjanya. Maka alangkah baiknya apabila sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan agar ditinjau kembali pelaksanaannya.

2. Bagi Jurusan Psikologi UPI

Berdasarkan pengalaman penulis selama penelitian, ditemukan atau dialami hal-hal yang tidak didapat dalam perkuliahan seperti melihat langsung proses pelatihan yang dilakukan oleh PT. X pada karyawannya. Maka alangkah baiknya apabila lebih banyak memberikan praktikum dan praktek lapangan di dunia organisasi dan industri, khususnya pada mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi agar mahasiswa lebih dapat menerapkan dan mempraktekkan teori yang telah didapatkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan pengalaman penulis selama penelitian, penentuan jumlah sampel akan sangat mempengaruhi data penelitian. Maka disarankan agar lebih banyak dalam mengambil sampel, sehingga data yang didapatkan lebih valid dan reliabel dan melakukan wawancara yang lebih mendalam pada subjek agar lebih menunjang hasil perhitungan secara statistik.

