

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian serta analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui hubungan efektivitas penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai tingkat efektivitas penilaian prestasi kerja yang ada di PT. Wirasukma Sejahtera Bandung, maka dapat dikatakan bahwa tingkat efektivitas penilaian prestasi kerja di PT. Wirasukma Sejahtera Bandung selama ini berada dalam kategori sedang. Hal ini mengandung arti bahwa tingkat efektivitas penilaian prestasi kerja di PT. Wirasukma Sejahtera Bandung selama ini masih belum maksimal dan masih perlu di perbaiki dalam beberapa hal. Salah satu kekurangan yang ada yaitu penilaian prestasi kerja di PT. Wirasukma Sejahtera Bandung dirasakan belum dapat merangsang gairah serta semangat kerja dari para karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya. Disamping itu juga terdapat ketidakpuasan dari para karyawan perihal hasil penilaian yang belum transparan dan belum memiliki format khusus penilaian, hal tersebut dikarenakan penilaian prestasi kerja yang ada di PT. Wirasukma Sejahtera Bandung masih bersifat lisan. Hal ini membuat para karyawan tidak bisa mengetahui dan tidak bisa memahami

bagaimana cara mereka di nilai, apa saja yang menjadi tolak ukur dilakukannya penilaian, apa tujuan dari penilaian yang dilakukan perusahaan tersebut, dan hal-hal apa saja yang harus mereka perbaiki atau pertahankan di masa yang akan datang. Walaupun demikian, dari hasil pernyataan para responden/karyawan terhadap tingkat efektivitas pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang di lakukan oleh PT. Wirasukma Sejahtera Bandung, penilaian prestasi kerjanya sudah bersifat objektif, benar, dan adil.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung, maka dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung selama ini pun berada pada kategori sedang. Ini berarti tingkat motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung selama ini masih belum optimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Sebagaimana yang terlihat dari hasil jawaban responden/karyawan terhadap angket yang disebarakan, maka dapat terlihat bahwa selama ini karyawan kurang memiliki keinginan untuk bekerja dengan optimal dan kurang terdorong dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan serta rendahnya tingkat efektivitas dari pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pernyataan ini diperkuat juga oleh data-data mengenai tingkat absensi yang cukup tinggi serta tingkat pencapaian target penjualan perusahaan yang selama ini

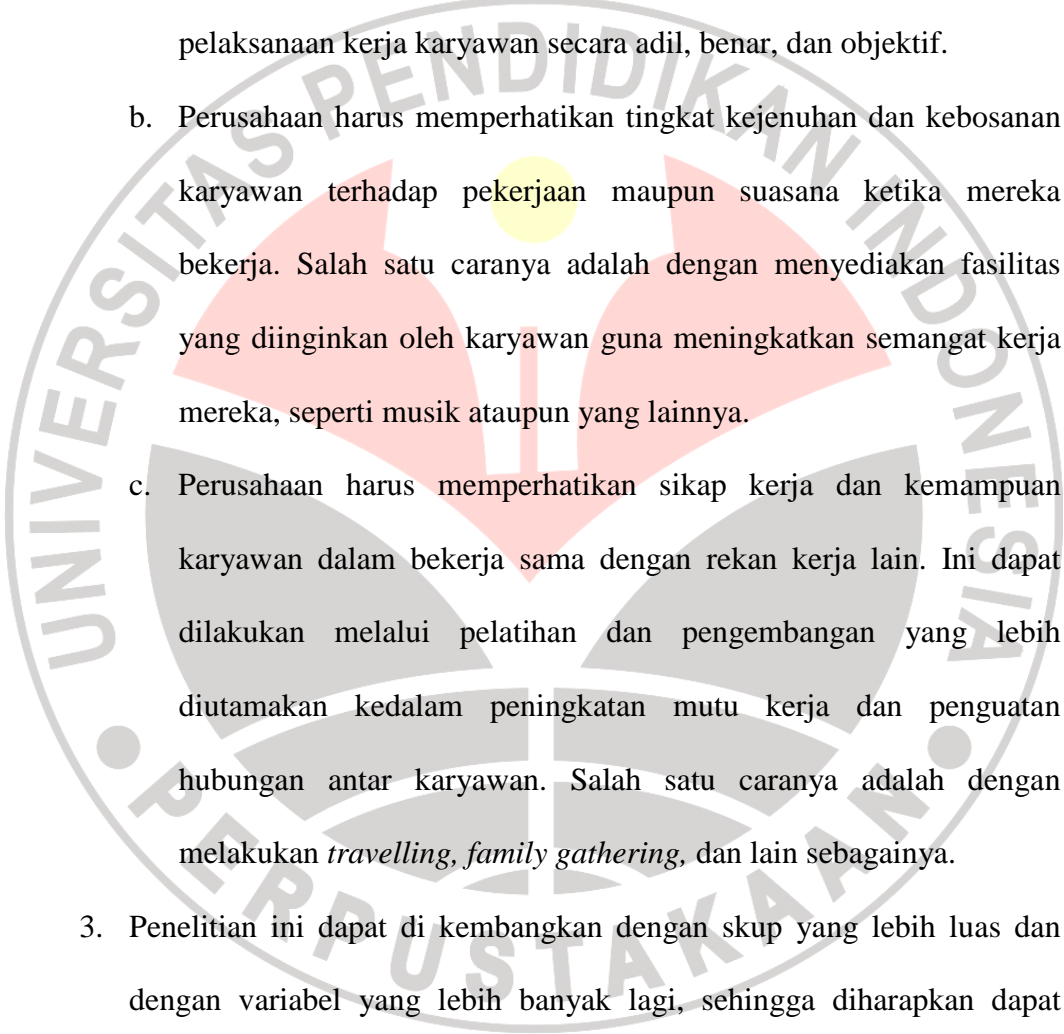
masih belum maksimal. Banyak hal yang membuat para karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Pernyataan responden/karyawan terhadap angket/kuesioner yang disebarakan, menunjukkan bahwa salah satu penyebab dari kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja adalah faktor yang berkenaan dengan kondisi ruangan kerja yang tidak memadai serta tingkat kemenarikan dan tingkat tantangan dari pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang di lakukan, maka dapat diketahui bahwa memang terdapat hubungan yang positif antara variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) dengan variabel Y (motivasi kerja karyawan). Artinya apabila tingkat efektivitas penilaian prestasi kerja yang ada di PT. Wirasukma Sejahtera Bandung itu baik, maka motivasi kerja karyawannya pun akan baik juga. Sebaliknya, apabila tingkat efektivitas penilaian prestasi kerja yang ada di PT. Wirasukma Sejahtera Bandung itu rendah, maka motivasi kerja karyawannya pun akan rendah juga. Dari nilai korelasi yang didapatkan, menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel X (efektivitas penilaian prestasi kerja) dengan variabel Y (motivasi kerja karyawan) termasuk dalam kategori sedang atau cukup. Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis sebelumnya yaitu “Terdapat hubungan yang positif antara efektivitas penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung”, itu dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat efektivitas penilaian prestasi kerja yang ada di PT. Wirasukma Sejahtera Bandung selama ini masih belum optimal. Perusahaan harus bisa mengantisipasi hal-hal yang dapat menghambat keefektifan dari penilaian prestasi kerja yang mereka lakukan. Salah satu hal yang paling di permasalahakan oleh karyawan adalah rendahnya tingkat transparansi dari hasil penilaian yang di lakukan. Perusahaan harus mengkaji ulang bagaimana seharusnya suatu penilaian itu di lakukan, termasuk merubah sistem penilaian yang awalnya tertutup (tidak transparan) menjadi sistem penilaian yang terbuka (transparan), sehingga karyawan dapat mengetahui dan memahami akan semua hal yang berkenaan dengan penilaian tersebut, mulai dari tujuan diadakannya penilaian, isi dari rambu-rambu penilaian, sampai pada *follow up* dari penilaian itu sendiri, kinerja apa yang harus di perbaiki dan di pertahankan di masa yang akan datang, dan ini dapat memberikan keuntungan baik bagi karyawan pribadi maupun perusahaan. Pada akhirnya tingkat efektivitas penilaian prestasi kerja yang diharapkan pun akan tercapai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Wirasukma Sejahtera Bandung selama ini masih belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis bagi perusahaan adalah:

- 
- a. Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan. Pekerjaan itu harus tepat waktu agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tercapai. Adapun caranya yaitu dengan menetapkan tenggat waktu penyelesaian kerja dan juga memberikan penilaian, baik berupa hukuman atau hadiah atas pelaksanaan kerja karyawan secara adil, benar, dan objektif.
 - b. Perusahaan harus memperhatikan tingkat kejenuhan dan kebosanan karyawan terhadap pekerjaan maupun suasana ketika mereka bekerja. Salah satu caranya adalah dengan menyediakan fasilitas yang diinginkan oleh karyawan guna meningkatkan semangat kerja mereka, seperti musik ataupun yang lainnya.
 - c. Perusahaan harus memperhatikan sikap kerja dan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lain. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan yang lebih diutamakan kedalam peningkatan mutu kerja dan penguatan hubungan antar karyawan. Salah satu caranya adalah dengan melakukan *travelling*, *family gathering*, dan lain sebagainya.
3. Penelitian ini dapat di kembangkan dengan skup yang lebih luas dan dengan variabel yang lebih banyak lagi, sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan secara umum.