

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran penilaian prestasi kerja karyawan divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung dinilai cukup baik oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh tinjauan kontinum penilaian prestasi kerja secara keseluruhan yang berada pada kategori efektif. Penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang diurutkan dari indikator paling dominan sampai yang tidak dominan. Indikator yang paling dominan yaitu *sensitivity* (kepekaan), indikator tertinggi kedua yaitu *relevance* (keterkaitan), diikuti oleh indikator *reliability* (keterandalan), kemudian indikator *practically* (kepraktisan), dan indikator terendah yaitu *acceptability* (kemampuserimaan).. Indikator *sensitivity* (kepekaan) dinilai cukup tinggi oleh karyawan, terlihat dari tanggapan responden dimana hampir seluruhnya dari jumlah responden menyatakan setuju. Alat ukur penilaian yang digunakan perusahaan sudah dapat melihat kelebihan dan kekurangan karyawan serta mengukur seberapa jauh keberhasilan karyawan yang telah tercapai dan apa saja kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki.

2. Gambaran kepuasan kerja karyawan divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori sedang. 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 *co-workers* (rekan kerja), indikator tertinggi kedua yaitu *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), diikuti oleh indikator *pay* (gaji), kemudian indikator *promotion* (promosi), dan indikator terendah yaitu *supervision* (pengawasan). Dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh melalui pengukuran tingkat kerja sama dengan rekan kerja, tingkat perhatian dari rekan sekerja, dan tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa hubungan antar karyawan pada divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung terbilang cukup baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi MSDM PT INTI (Persero) Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan penilaian prestasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin efektif pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung, maka untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan efektivitas dalam penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT INTI (Persero) Bandung dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Indikator terendah pada variabel penilaian prestasi kerja adalah *acceptability* (kemampuserimaan). Karyawan menilai bahwa tingkat pemahaman mereka terhadap sistem penilaian dan tingkat penerimaan terhadap hasil penilaian masih kurang. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan dapat melakukan sosialisasi dan diskusi dengan para karyawan mengenai sistem dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja, sehingga karyawan memperoleh informasi yang cukup mengenai sistem penilaian. Tingkat penerimaan karyawan terhadap hasil penilaian ditentukan oleh kesesuaian antara harapan karyawan mengenai hasil kerjanya dengan kenyataan yang diterimanya. Oleh karena itu para atasan atau manajer dapat memberikan pengarahan (*briefing*) secara rutin kepada para karyawan bahwa penilaian prestasi kerja dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, selain itu perusahaan dapat melaksanakan pelatihan dan penyuluhan minimal dua kali dalam setahun, sehingga para karyawan dapat memahami bahwa baik atau buruknya hasil penilaian tersebut bergantung pada kinerja dari karyawan

itu sendiri, dan hasil yang mereka peroleh sebanding dengan usaha mereka dalam memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan.

2. Pada indikator *supervision* (pengawasan), dapat diketahui penghargaan yang diberikan atasan atas prestasi kerja karyawan dinilai jarang dilakukan, demikian halnya dengan penilaian atasan terhadap pekerjaan karyawan yang dinilai masih kurang baik. Untuk mengatasi hal tersebut, para manajer hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan karyawan atas pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya selama ini. Karena apabila kinerja karyawan dihargai, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kebijakan promosi jabatan untuk karyawan yang berprestasi baik, ataupun memberikan penghargaan dalam bentuk lainnya kepada karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa mendapatkan pengakuan bahwa kontribusi yang ia berikan selama ini terhadap perusahaan dinilai baik. Selain itu perusahaan dapat melakukan sidak atau inspeksi mendadak tanpa sepengetahuan karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa diperhatikan dan diawasi oleh atasannya, sehingga pada akhirnya karyawan akan termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi MSDM PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung diketahui bahwa penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja masuk ke dalam

kategori sedang. Artinya penilai prestasi kerja mempunyai kontribusi dalam terbentuknya perasaan puas pada diri karyawan. 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 kepuasan kerja karyawan juga perlu diperhatikan dan lebih ditingkatkan lagi karena kepuasan kerja akan menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

