

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 1.1 Kesimpulan

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

1. Gambaran penilaian prestasi kerja karyawan di Kantor Induk PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dinilai baik oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh tinjauan kontinu 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 *acceptability* (dapat diterima) diikuti oleh indikator *reliability* (dapat dipercaya), kemudian selanjutnya indikator *practically* (kepraktisan), dan indikator terendah yaitu *Relevance* (Keterkaitan). Indikator *sensitivity* (kepekaan) dinilai 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. Artinya alat ukur yang digunakan terfokus pada

pekerjaan karyawan yang sedang dilakukan. Dengan alat ukur penilaian prestasi yang peka, perusahaan dapat menilai seorang karyawan dengan objektif dan sesuai keadaan yang sebenarnya dilapangan sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan yang tepat terhadap seorang karyawan.

2. Gambaran kepuasan kerja karyawan di Kantor Induk PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten secara keseluruhan masuk dalam 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 *co-works* (rekan kerja), indikator tertinggi kedua yaitu indikator *pay* (gaji/upah), diikuti oleh indikator *promotion* (promosi), kemudian *supervision* (pengawasan), dan indikator terendah yaitu *the work it self* (pekerjaan itu sendiri). Dari analisis yang diperoleh melalui pengukuran tingkat kerja sama dengan rekan kerja, tingkat perhatian dari rekan kerja, dan tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa hubungan antar karyawan. Keakraban antar karyawan merupakan hal yang paling penting dalam menciptakan situasi kerja yang nyaman, sehingga karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dijalankan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian prestasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Induk PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Hal ini menunjukkan

bahwa peningkatan penilaian prestasi kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan. Artinya semakin efektif pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan di Kantor Induk PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh penilaian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Induk PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, maka untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan efektivitas dalam penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja 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 *Relevance* (Keterkaitan). Karyawan menilai bahwa uraian pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan masih belum sesuai dengan yang ada. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan uraian pekerjaan para karyawannya agar sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Indikator terendah pada variabel kepuasan kerja adalah *The work it self*. Karyawan menilai bahwa dalam tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa senang dalam tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan pada

meraka, karyawan merasa mampu dalam meaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, namun karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilaksanakan terbilang kurang menarik dan karyawan menaggap bahwa dirinya gak sulit dalam melaksanakan pekerjaan. Walaupun demikian mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama, meraka cenderung untuk bertahan dan mengabdi pada perusahaan yang telah mempekerjakannya.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesisi penelitian mengenai pengaruh penlai pretasi kerja terhdap kepuasan kerja karyawan di Kantor Induk PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten diketahui bahwa penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh penialian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja kedalam kategori tinggi. Artinya penilaian prseatsi 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 memepertahankan 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 dan dipertahankan lagi karna kepuasan kerja menentukan sikap karyawan terhadap pekerjanya.