

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Dengan melihat hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ternyata sistem penilaian kinerja karyawan yang berlaku pada bagian operasional PT. Pupuk Kujang Cikampek sudah cukup baik. Dimana segala sesuatu dirancang dengan baik, baik secara formal yakni yang sudah dijadwalkan maupun secara informal dimana atasan dan karyawan bisa membahas hasil kerja karyawan tersebut secara langsung kapan saja. Metode penilaian yang digunakan oleh PT. Pupuk Kujang Cikampek saling mendukung satu sama lain yaitu grafik rating scale yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan dikombinasikan dengan metode field review dimana atasan tiap bagian mengamati prestasi kerja dan tingkah laku karyawan secara langsung dilapangan.
2. Sebagian besar karyawan sudah memiliki kinerja yang cukup baik dan malah sebagian besar sangat baik tetapi masih ada sedikit karyawan yang harus bisa memperbaiki kinerjanya itu disebabkan karena masih ada karyawan yang masih belum memahami pekerjaannya. Bagi karyawan dengan adanya sistem penilaian kinerja ini dapat membuat karyawan dapat lebih berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Sebagian besar karyawan sudah memiliki prestasi yang cukup tinggi, tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang tingkat prestasi kerjanya harus diperbaiki lagi. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang masih harus diawasi saat bekerja agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, beberapa karyawan yang menolak untuk melakukan pekerjaan lembur dan karyawan yang merasa tidak tertantang untuk mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Setelah diteliti ada karyawan yang tidak merasa tertantang untuk mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Setelah diteliti lebih lanjut, karyawan-karyawan ini adalah karyawan baru saja masuk kerja. Ada juga karyawan yang merasa ketika dia bekerja, waktu berjalan dengan lama sekali dan mereka merasa bahwa atasan dan rekan kerja mereka tidak mendukung mereka dalam melakukan pekerjaan. Hal ini perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui apakah karyawan-karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan keinginan mereka.
4. Dari perhitungan yang dilakukan sebelumnya oleh penulis diketahui bahwa hubungan antara prestasi kerja dan sistem penilaian kinerja karyawan sudah termasuk sangat kuat, dimana hubungannya adalah sangat kuat, dilihat dari angka yang dihasilkan sebesar 0,886. Sedangkan melalui uji hipotesis yang dilakukan penulis melalui uji t diperoleh hasil bahwa  $H_0$  ditolak, dimana terdapat hubungan prestasi kerja dan sistem penilaian kinerja karyawan bagian operasional PT.Pupuk Kujang Cikampek yang berarti bahwa jika prestasi kerja semakin baik maka sistem penilaian kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Terakhir ditemukan koefisien

determinasi sebesar 78,49% yang berarti bahwa angka 78,49% perubahan prestasi kerja sebagai variabel Y dapat dijelaskan oleh perubahan sistem penilaian kinerja variabel X, sedangkan sisanya 21,51% dapat dijelaskan variabel lain.

## **4.2 SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan berikut ini beberapa saran untuk PT.Pupuk Kujang Cikampek khususnya divisi produksi 1-A dan divisi produksi 1-B

1. Setelah prestasi kerja dan sistem penilaian kinerja yang lama selesai dievaluasi dan diperbaiki, penulis menyarankan agar antara para penilai bersedia untuk meluangkan waktu luang mereka untuk berkonsultasi terlebih dahulu ketika akan mengisi formulir penilaian dan memberikan nilai akhir pada penilaian tersebut, sehingga hasil yang diberikan karyawan akan konsisten antara satu penilai dengan penilai lain, sehingga karyawan akan merasa bahwa hasil yang diterimanya sudah sesuai dengan kenyataan yang ada dan dapat mengurangi ketidakobjektifan yang terjadi pada hasil prestasi kerja mereka.
2. Agar seluruh karyawan mengerti dan dapat memahami tujuan dari diadakannya penilaian kinerja, perusahaan harus memberikan pengetahuan dan bimbingan terlebih dahulu ketika karyawan pertama kali masuk kerja dan setiap kali akan diadakannya penilaian kinerja.

3. Untuk menghindari kurang tertantangya karyawan dalam pekerjaannya masing-masing ada baiknya apabila pertama kali karyawan wawancara dilakukan secara detail mengenai ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan tertentu. Untuk mengurangi terjadinya salah penempatan posisi kerja karyawan yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa tertantang untuk mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.
4. Karena hasil perhitungan yang sangat kuat hubungannya maka hal ini perlu dipertahankan, agar prestasi kerja karyawan terus meningkat jangan sampai menurun. Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang baik, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan terus meningkat. Sangat di sayangkan apabila tingkat prestasi menurun akibat dari ketidakpuasan karyawan terhadap sistem penilaian kinerja yang kurang baik atau kurang seksama. Dan juga harus sering melakukan morning briefing agar antara atasan dan bawahan sama-sama mengetahui persoalan-persoalan yang dihadapi dan menjaga hubungan antara atasan dan bawahannya agar tetap dekat.

Dari kesimpulan dan saran yang dikemukakan penulis diatas, penulis mengharapkan bahwa saran tersebut dapat menjadi masukan yang berarti bagi perusahaan, sehingga dapat digunakan untuk kemajuan perusahaan lebih lanjut lagi.