

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah penulis meneliti dan membahas dalam Bab IV mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. ISTANATEX, dapatlah ditarik kesimpulan dan saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan diantaranya :

1. Berdasarkan penelitian, penulis mendapatkan batasan skor untuk tingkat penilaian prestasi kerja di PT. ISTANATEX yaitu sebesar 4,0813 yang berarti dalam batasan skor atau tingkat yang baik. Maka dapat dikatakan bahwa proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. ISTANATEX secara umum telah berjalan dengan baik dan telah sesuai dengan standar penilaian yang ada.
2. Berdasarkan penelitian, penulis mendapatkan batasan skor untuk tingkat kepuasan kerja di PT. ISTANATEX yaitu sebesar 2,5635 yang berarti dalam batasan skor atau tingkat yang tidak baik. Maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. ISTANATEX secara garis besar belum merasa puas
3. Dengan perhitungan menggunakan metode korelasi *Rank Spearman* yang digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antara penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja, tingkat korelasi tersebut adalah sebesar 0.0487. Artinya tidak adanya pengaruh yang positif antara penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. ISTANATEX.

## 5.2 Saran

Setelah penulis meneliti dan menganalisa Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. ISTANATEX, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan agar PT. ISTANATEX tetap menerapkan sistem penilaian prestasi kerja yang telah ada agar pemberian *reward* atau promosi dapat dicapai oleh seluruh karyawan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja dapat lebih membantu perusahaan dalam melihat kemampuan karyawannya serta penempatan terhadap karyawan yang sesuai dengan pemberdayaan Sumber Daya Manusia.
2. Supaya tercipta kepuasan kerja karyawan di PT. ISTANATEX, diharapkan agar para penilai melakukan penilaian secara lebih adil, dan penilaian dilakukan secara terus-menerus. Selain itu para pejabat penilai diharapkan ada disana bukan hanya pada saat proses penilaian dilakukan. Secara umum karyawan merasa puas maka, mereka merasa bahwa apa yang mereka dapatkan telah sesuai dengan kerja keras yang mereka lakukan.
3. Setelah didapat perhitungan korelasi sebesar 0.0487 yang artinya tidak ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. ISTANATEX. Maka diharapkan perusahaan mampu menerapkan sistem penilaian prestasi kerja sesuai dengan prosedur dan standar penilaian yang ada agar dapat direspon dengan baik oleh perusahaan maupun karyawan sehingga hasil produktivitas, loyalitas dan motivasi kerja tiap karyawan dapat meningkat yang akhirnya dapat meningkatkan pula keuntungan bagi perusahaan.