

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab IV yang dilakukan penulis terhadap karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi pada divisi produksinya, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penilaian prestasi kerja selama ini dilakukan oleh PT. Sugih Instrumendo Abadi pada divisi produksinya dapat dikatakan sudah baik, hal tersebut terlihat dengan diberlakukannya penilaian prestasi kerja pada seluruh karyawan divisi produksi secara berperiode, dan para karyawanpun ikut merespon hal tersebut secara positif, sehingga kinerja karyawan dapat terus dipantau oleh perusahaan. Dari hasil penilaian tersebut dapat terlihat prestasi yang dicapai oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai alat ukur untuk menentukan balas jasa terhadap prestasi tersebut.
2. Tingkat produktivitas karyawan di PT. Sugih Instrumendo Abadi pada divisi produksi sudah cukup baik, hal itu dapat terlihat dari output yang mereka hasilkan baik secara kuantitas maupun kualitas sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan kepada karyawannya.

3. Hubungan antara penilaian prestasi kerja dan produktivitas karyawan di PT. Sugih Instrumendo Abadi memiliki pengaruh yang positif, hal ini dapat dilihat dari pembahasan bab IV, dimana terdapat korelasi sebesar 0,726 (cukup kuat). Dan pengaruh antara penilaian kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut adalah sebesar 52,7 % (cukup berarti) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Selain itu, dengan tingkat kepercayaan 0,05 terdapat korelasi antara penilaian prestasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi pada divisi produksinya.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memaparkan saran yang sekiranya dapat memberi masukan bagi perusahaan untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Sistem penilaian prestasi kerja di PT. Sugih Instrumendo Abadi pada divisi produksinya yang selama ini dilaksanakan sebaiknya dipertahankan dan di tingkatkan lagi baik dari sisi penilaiannya maupun priode penilaiannya, supaya kinerja karyawan lebih terpantau lagi.

Agar respon karyawan terhadap penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan tersebut lebih baik lagi, perusahaan sebaiknya memberikan penjelasan mengenai sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh

perusahaan, agar karyawan tersebut mengerti akan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan serta penilaian yang dilakukan harus jujur dan objektif.

2. Penilaian yang dilakukan oleh PT. Sugih Intrumendo Abadi harus tetap menggunakan metode rating scale, sebab dengan metode ini penilaian bisa dilakukan lebih cepat dan biaya yang dihasilkan lebih murah.
3. Produktivitas karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi pada divisi produksinya harus ditingkatkan lagi sehingga output yang dihasilkan akan lebih besar lagi bila dibandingkan dengan input yang dikeluarkan.
4. Dengan adanya pengaruh yang cukup berarti antara Penilaian prestasi kerja yang dilakukan PT. Sugih Instrumendo Abadi pada divisi produksinya terhadap produktivitas karyawannya, sebaiknya mempertahankan program penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan, karena penilaian prestasi kerja dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menilai prestasi kerja karyawan. Dari hasil penilaian tersebut, perusahaan dapat melihat karyawan mana yang berprestasi untuk diberikan balas jasa yang sesuai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.