BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan deskripsi pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Sistem evaluasi kinerja selalu menghubungkan penilaian kinerja karyawan dengan 2 ukuran berikut, yaitu:
   a. kinerja keuangan perusahaan (produktivitas dan laba) dan
   b. kinerja non-keuangan (*learning and growth*, inovasi produk, proses bisnis internal, dan perspektif pelanggan).
2. Adanya perbedaan hasil ukuran kinerja relatif antara tiga jenis perusahaan yaitu:
   a. pada perusahaan manufaktur dan jasa, kinerja rekan selalu menjadi standar penilaian atasan saat melakukan evaluasi kinerja, sedangkan
   b. pada perusahaan dagang kinerja rekan biasanya (tidak selalu) menjadi standar penilaian atasan saat melakukan evaluasi kinerja

   Standar penilaian atau pengukuran kinerja karyawan umumnya menggunakan sistem perbandingan dengan kelompok sejawat atau kinerja rekan (to peer) saat melakukan evaluasi kinerja.
3. Adanya perbedaan persepsi *fairness* terhadap sistem evaluasi kinerja dari tiga jenis perusahaan, yaitu:

a. persepsi staf karyawan terhadap sistem evaluasi kinerja pada perusahaan manufaktur dan jasa adalah setuju bahwa sistem evaluasi kinerja berjalan dengan *fair*, sedangkan

b. pada perusahaan dagang persepsi staf karyawan adalah sangat setuju bahwa sistem evaluasi kinerja perusahaan dagang sangat *fair* (adil).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam melaksanakan penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah responden yang masih dirasa kurang mewakili seluruh perusahaan karena kondisi wabah Covid-19 yang sedang terjadi.
2. Keadaan ekonomi yang tidak stabil dan kondisi perusahaan yang tidak normal selama melakukan penelitian sehingga bisa mempengaruhi penilaian responden terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.
3. Adanya faktor lain yang mungkin bisa dijadikan ukuran dalam menilai sistem evaluasi kinerja karyawan selain ukuran keuangan, non-keuangan, dan kinerja relatif.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan, beberapa saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Bagi perusahaan sebaiknya tetap memperhatikan keadilan prosedural terkait dengan sistem evaluasi kinerja yang adil (*fair*) terhadap karyawan, karena prosedur yang adil menyebabkan konflik minim dan meningkatkan rasa

keadilan serta kepuasan karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel lebih banyak dengan keragaman karakteristik yang berbeda dan mengembangkan ukuran evaluasi kinerja sehingga dapat memperluas sistem evaluasi kinerja yang lebih unggul.