

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT “X” adalah sebagai berikut:

- Tidak ada perbedaan sikap kerja karyawan PT “X” antara sebelum dan sesudah penilaian kerja. Dengan demikian intervensi berupa penilaian kerja tidak memberikan perubahan yang signifikan bagi sikap kerja karyawan PT “X”
- Intervensi berupa penilaian kerja tidak menunjukkan perbedaan sikap kerja karyawan PT ”X” terhadap semua obyek sikap kerja yaitu terhadap uraian pekerjaan, aturan perusahaan, fasilitas perusahaan, atasan, rekan kerja dan pelayanan konsumen antara sebelum dan sesudah penilaian kerja.
- Dari 7 (tujuh) orang karyawan PT. “X”, 4 (empat) orang di antaranya mendapat penilaian kerja dengan kategori baik dan 3 (tiga) orang lainnya mendapat penilaian dengan kategori sedang. Dan mereka yang mendapat penilaian kerja dengan kategori baik, menunjukkan peningkatan sikap terhadap konsumen setelah dilakukan penilaian kerja sementara mereka yang mendapat penilaian kerja dengan kategori sedang tidak menunjukkan adanya peningkatan sikap terhadap konsumen. Sementara itu, keterkaitan antara hasil

penilaian kerja terhadap obyek sikap kerja yang lain tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara mereka yang memiliki penilaian kerja terkategori baik dengan mereka yang penilaian kerjanya terkategori sedang.

- Penilaian kerja membuat 2 orang karyawan bersikap lebih positif hanya terhadap aturan pekerjaan, sementara terhadap obyek sikap kerja yang lain tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.
- Pemberian *reward* berdasarkan pada hasil kategori penilaian kerja memunculkan tanggapan positif dari karyawan terhadap intervensi berupa penilaian kerja tersebut. Dengan demikian intervensi berupa penilaian kerja dapat dilakukan kembali di perusahaan “X” untuk periode berikutnya dengan tujuan yang diarahkan pada pengembangan karyawan.
- Penilaian kerja yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. “X” baru diarahkan pada tujuan administrasi yakni sebagai acuan untuk administrasi penentuan gaji pokok ataupun bonus karyawan PT.”X” belum diarahkan pada pencapaian tujuan pengembangan karyawan.
- Administrasi dalam pelaksanaan penilaian kerja masih dianggap rumit oleh karyawan meskipun sudah diberikan pelatihan untuk melakukan penilaian kerja.

## 5.2 Saran

- Bagi perusahaan PT. “X” :
  - Penilaian kerja perlu dilakukan untuk memberi informasi kepada karyawan PT. “X” berkaitan dengan hasil kerja mereka dan untuk membedakan tindakan terhadap karyawan yang bekerja dengan sungguh- sungguh dan tidak.
  - Perubahan sikap dapat terjadi ketika orang yang bersangkutan merasakan manfaat dari perubahan itu dalam kesehariannya maka peneliti menyarankan agar penilaian kerja yang diberikan kepada karyawan PT. “X” lebih diarahkan pada tujuan untuk pengembangan diri mereka sendiri sebagai karyawan.
  - Menyederhanakan penilaian kerja ini sehingga secara administratif memudahkan mereka untuk melakukan penilaian. Hal-hal yang dapat disederhanakan antara lain: jumlah pilihan jawaban, perbedaan antara nilai yang satu dengan nilai yang lain dari setiap pilihan yang ada.
  - Menambah durasi waktu untuk mengamati tingkah laku yang akan dinilai. Observasi tingkah laku dapat dilakukan lebih dari satu kali supaya tingkah laku yang ditunjukkan karyawan bukan hanya tingkah laku pada satu saat tertentu saja di mana karyawan mengetahui bahwa tingkah laku kerjanya akan dinilai.

- Melakukan tindak lanjut berdasarkan hasil penilaian kerja, yakni dengan menginformasikan kepada karyawan uraian hasil penilaian kerja tersebut yakni apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan dari cara kerja mereka selama ini, tingkah laku apa yang sudah mencapai harapan dari perusahaan dan tingkah laku apa yang belum mencapai.
- Bagi peneliti lain :
- Dapat melanjutkan penelitian ini dengan melakukan observasi tingkah laku karyawan dalam jangka waktu yang lebih lama yakni lebih dari 2 minggu dan dilakukan beberapa kali dengan rentang waktu yang sama antara observasi pertama dan selanjutnya.
  - Melakukan penelitian pada kelompok usia yang berada pada tahap perkembangan berbeda, untuk mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh penilaian kerja terhadap sikap kerja karyawan yang berada pada tahap perkembangan tersebut.