

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Sosialisasi *Key Performance Indicators* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan operator produksi. Artinya ada hubungan positif yang signifikan antara sosialisasi penerapan KPI dengan kepuasan kerja. Dengan demikian sosialisasi *Key Performance Indicators* efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Produksi PT URW. Terlihat ada peningkatan yang signifikan kepuasan kerja subjek sebelum dan sesudah mengikuti Sosialisasi Penerapan *Key Performance Indicators*. Hasil signifikan juga muncul dari perbedaan kepuasan kerja kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Sistem penilaian kinerja yang obyektif dalam hal ini *Key Performance Indicators* yang disampaikan secara jelas dan dipahami karyawan, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik sosialisasi penerapan sistem penilaian kinerja dan penerapan dijalankan sesuai dengan indikator dan prosedur yang berlaku kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Komunikasi terkait dengan *indicator* penilaian pada masing-masing jabatan juga target yang hendak dicapai dan umpan balik hasil penilaian kinerja dan diskusi target kinerja di masa yang akan datang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Subyek Penelitian**

Pengetahuan tentang *Key Performance Indicators* sebagai penilaian kinerja hendaknya benar-benar dipahami dengan baik sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai target yang telah ditentukan bersama dan juga agar kepuasan kerja yang telah meningkat akan terus stabil sehingga akan meningkatkan produktifitas karyawan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan kesimpulan di atas adalah: Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya *Key Performance Indicators* sebagai sistem penilaian kinerja yang digunakan benar-benar dijalankan dengan memenuhi seluruh indikator dan prosedur yang berlaku. Indikator disini yang dimaksud adalah tahapan-tahapan dalam proses penilaian kinerja tersebut. Dilanjutkan dengan *appraisal interview* berupa umpan balik atas hasil penilaian kinerja, penyampaian informasi hasil kinerja dan diskusi mengenai kinerja di masa yang akan datang disampaikan berdasarkan atas penilaian yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sosialisasi penerapan *Key Performance Indicator* terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga Perusahaan disarankan untuk melanjutkan program tersebut kepada seluruh karyawan mengingat bahwa *Key Performance Indicators* akan digunakan secara menyeluruh kepada karyawan sebagai penilaian kinerja.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat lebih mengontrol ruang lingkup yang lebih luas, menetapkan faktor-faktor lain seperti minat terhadap pekerjaan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan sebagai tolak ukur dan hipotesis, sehingga hasilnya lebih cermat dalam menggambarkan kepuasan kerja karyawan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Terdapat kelemahan dalam penelitian ini diantaranya variable yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Masih banyak variabel yang mungkin bisa ditambahkan sebagai variabel *intervening* atau variabel mediasi dan juga variabel moderator yang memungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja kaitannya dengan penerapan *Key Performance Indicators*.