

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. PT. Nyalindung sudah memiliki kriteria penilaian kinerja yang baik, dengan kriteria penilaian kinerja tertinggi terdapat pada indikator *tangible standard* dan yang terendah kriteria penilaian kinerja terdapat pada dimensi *intangible standard*.
2. PT Nyalindung sudah memiliki kinerja karyawan yang cukup tinggi, tingkat kinerja karyawan tertinggi terdapat pada indikator keselamatan, sedangkan tingkat kinerja karyawan terendah pada indikator efektif.
3. PT Nyalindung memiliki *turnover intention* yang tinggi, tingkat *turnover intention* tertinggi terdapat pada indikator faktor demografis, sedangkan tingkat *turnover intention* terendah terdapat pada indikator faktor psikologis.
4. Kriteria penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Nyalindung. Indikator kriteria penilaian kinerja yang berkontribusi terbesar yaitu *tangible standard* sedangkan kontribusi terkecil pada indikator *intangible standard*. Kriteria penilaian kinerja dibentuk oleh dimensi *tangible standard*, *intangible standard*, kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.
5. Kriteria penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Nyalindung. Indikator kriteria penilaian kinerja yang berkontribusi terbesar yaitu *tangible standard* sedangkan kontribusi terkecil pada indikator *intangible standard*. Kriteria penilaian kinerja dibentuk oleh indikator *tangible standard*, *intangible standard*, kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

## 5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka beberapa yang bersifat praktis dan akademis dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kriteria dasar penilaian kinerja pada PT. Nyalindung pada dimensi *intangibile standar*, manajemen PT. Nyalindung perlu melakukan kegiatan-kegiatan diluar pekerjaan untuk karyawan, seperti mengadakan acara rekreasi, pertandingan olah raga antar bagian, dan lain sebagainya, sehingga karyawan merasa diakui dan berpartisipasi oleh perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nyalindung pada dimensi efekti, manajemen PT. Nyalindung perlu melakukan arahan atau pelatihan terhadap karyawannya seperti, bagaimana caranya bekerja dengan efisien, sehingga karyawan mengerti dan terampil dalam bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Untuk murunkan *turnover intention* karyawan pada PT. Nyalindung pada dimensi faktor demografis, manajemen perlu meninjau kembali batas usia yang produktif dan tidak produktif untuk mengoptimalkan karyawan dalam bekerja serta masa jabatan yang sekiranya tidak efisien perlu ditinjau kembali, sehingga karyawan-karyawan pada usia produktif dan jabatan tertentu lebih dioptimalkan.