

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Setelah langkah analisis dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja di PT. Sidodadi Berlian Motors saat ini belum diterapkan secara formal. Perusahaan pada saat ini mendapatkan penilaian kinerja para karyawan dalam hal ini mekaniknya hanya menetapkan target sejumlah uang yang harus dicapai oleh mekanik yang dibagi menjadi dalam tiga team. Hal ini dilakukan perusahaan untuk tindak lanjut dalam pemberian penghargaan atau kenaikan jabatan kepada para karyawannya karena belum ada penilaian secara tertulis atau formal. Penilaian prestasi kerja seperti ini di perusahaan mendapatkan reaksi keras para karyawan karena kemampuan dari masing – masing individu mekanik tidak dinilai, sehingga mekanik yang beprestasi baik merasa dirugikan sehingga mekanik ini lama kelamaan akan menjadi malas dan sebaliknya mekanik yang memiliki prestasi yang kurang baik tidak termotivasi untuk bisa menjadi lebih baik.

2. Faktor yang telah dikumpulkan berdasarkan kuesioner, diolah menggunakan metode wawancara dengan pihak yang berwenang di perusahaan, dalam hal ini *General Manager* untuk menentukan seberapa besar bobot dari tiap faktor itu. Berikut adalah faktor dan subfaktor beserta bobotnya :
 1. Faktor Aktivitas kerja (35%)
 - Hasil kerja : 15%
 - Kecepatan kerja : 10%
 - Pengetahuan dan ketrampilan karyawan : 10%
 2. Faktor Tanggung jawab (20%)
 - Tanggung jawab terhadap peralatan : 5%
 - Tanggung jawab terhadap atasan : 5%

- Tanggung jawab terhadap pekerjaan : 5%
 - Ketaatan terhadap peraturan perusahaan : 5%
3. Faktor Hubungan kerja (20%)
- Kerjasama antara karyawan : 5%
 - Komunikasi dengan atasan : 5%
 - Hubungan dengan konsumen : 10%
4. Faktor Pengalaman Kerja (25%)
- Kemampuan untuk menganalisis masalah : 10%
 - Kemampuan untuk memecahkan masalah : 10%
 - Dapat memberikan inisiatif : 5%
3. Perancangan fomulir dan faktor penilaian prestasi kerja ini disusun dengan metode BARS. Dengan menggunakan metode ini maka subfaktor dapat diuraikan lagi menjadi perilaku – perilaku karyawan dalam bekerja, maka formulir dan sistem penilaian yang akan diadakan diharapkan dapat lebih obyektif dalam penilaian dan adil bagi seluruh karyawan. Format formulir penilaian kinerja karyawan yang diusulkan dapat dilihat pada Lampiran A.
4. Setelah format formulir penilaian kinerja karyawan yang telah dibuat maka perlu dilakukan validasi konstruk oleh para ahli supaya pada saat uji coba formulir penilai dapat menggunakan dengan baik. Setelah itu perusahaan menguji cobakan formulir pada mekanik, dari hasil uji coba tersebut maka formulir yang diusulkan diketahui apakah sudah cukup obyektif dan mudah diterapkan.

6.2. Saran

Untuk menerapkan faktor dan formulir penilaian prestasi kerja agar dapat berjalan dengan baik, PT. Sidodadi Berlian Motors sebaiknya harus:

1. Menunggu hasil penelitian dan setelah itu baru memutuskan apakah akan formulir ini akan digunakan secara periodik atau tetap menggunakan cara yang lama. Keputusan untuk menggunakan formulir harus melibatkan semua pihak

supaya keputusan yang diambil dapat menguntungkan semua pihak dalam perusahaan.

2. Apabila keputusannya adalah menggunakan formulir secara periodik maka yang perlu diperhatikan adalah sifat keterbukaan antara pihak atasan dengan bawahan harus diutamakan. Keterbukaan ini mutlak perlu untuk menghindari adanya kesalahan penilaian dan dapat digunakan untuk umpan balik dari karyawan kepada perusahaan dan dari perusahaan ke karyawan. Kesalahan penilaian antara lain subyektifitas dalam menilai, misalnya apabila penilai kenal atau ada hubungan saudara dengan yang akan dinilai maka penilai cenderung memberi nilai yang lebih tinggi meskipun karyawan tersebut kurang berprestasi. Sedangkan umpan balik dari karyawan kepada perusahaan yaitu jika karyawan tahu kinerja mereka maka karyawan tersebut memiliki keinginan atau termotivasi untuk menjadi lebih baik dengan cara mengoreksi setiap kesalahan yang dibuat sebelumnya supaya tidak terulang kembali.
3. Para karyawan disarankan agar diberi penjelasan secara transparan mengenai mekanisme penilaian mulai dari apa yang akan dinilai, bagaimana proses penilaiannya, siapa yang akan melakukan penilaian, apa itu sesi pemberian umpan balik, berapa lama selang waktu penilaian, bagaimana hubungan antara prestasi kerja dengan penghargaan yang akan mereka terima, bagaimana cara menentukan penghargaan dan dijelaskan pula bahwa perusahaan berkomitmen terhadap usaha karyawan dalam meningkatkan prestasinya.
4. Saat ini pemberian bobot dari tiap faktor diperoleh dengan metode wawancara dengan perusahaan dan ini memiliki kelemahan yaitu tidak ada alasan kuat yang mendukung bobot tersebut. Untuk itu ada suatu metode yang nantinya dapat digunakan untuk memberi bobot yaitu dengan metode AHP. Dengan metode ini maka bobot dari tiap faktor bisa dipertanggungjawabkan dari mana asalnya.
5. Saat ini fokus dari penelitian ini adalah untuk kenaikan jabatan dari karyawan yang berprestasi, sedangkan pada kenyataannya untuk melakukan kenaikan jabatan membutuhkan waktu yang cukup lama. Sehingga alangkah baiknya

jika tujuan dari penelitian ini lebih di titik beratkan untuk pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi.