

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pemeriksaan operasional terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia pada PT. X, penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja sumber daya manusia pada PT. X dirasakan karyawannya sudah cukup memadai. Selain adanya prosedur tertulis mengenai pelaksanaan penilaian kinerja sumber daya manusia, penilaian kinerja sumber daya manusia yang dilaksanakan PT. X cukup lengkap. Dengan ini, karyawan merasa puas akan fasilitas dan bonus yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan. Hal ini mengakibatkan *turnover* karyawan yang rendah.
2. Pelaksanaan penilaian kinerja sumber daya manusia pada PT. X adalah dengan pengumpulan data tertulis berupa bagan organisasi, uraian tugas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan wewenang dan tanggung jawab yang jelas antara setiap level manajemen, data absensi karyawan dan laporan perputaran kerja karyawan yang digunakan sebagai dasar analisa penilaian kinerja sumber daya manusia.
3. Peranan pemeriksaan operasional dalam membantu manajemen personalia menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja sumber daya manusia pada PT. X adalah sebagai berikut:

- Untuk membentuk karyawan yang berkualitas pada perusahaan.
- Dengan meningkatnya kinerja sumber daya manusia maka profitabilitas perusahaan akan meningkat.
- Untuk memupuk loyalitas dan semangat kerja karyawan terhadap perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka penulis mengemukakan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam hal perbaikan agar diperoleh hasil yang memuaskan. Saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen perusahaan menentukan standar tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang jelas sehingga pihak manajemen perusahaan tidak merasa kesulitan saat melakukan evaluasi penilaian kinerja sumber daya manusia di PT. X.
2. Adanya *job rotation* di bagian yang mungkin untuk diterapkan *job rotation* sehingga menghindari kejenuhan bagi karyawan yang bekerja.
3. Apabila dilihat dari segi biaya maupun dari segi pelaksanaannya, perusahaan sebaiknya meningkatkan faktor-faktor yang merangsang dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan yang akan dinilai dalam penilaian kinerja sumber daya manusia, maka diharapkan prestasi kerjanya meningkat. Hal ini sangat mempengaruhi kelancaran jalannya perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Demikian kesimpulan dan saran-saran yang dapat penulis sajikan. Semoga dengan adanya hasil penelitian ini dapat berguna bagi penulis, pihak personalia perusahaan, dan pihak pembaca lain.