

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.2. Kesimpulan

Setelah mengamati dan menganalisis hasil penelitian pada bab 4, penulis mencoba mengambil beberapa kesimpulan terkait dengan hasil penelitian. Menurut penulis, penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh manajemen Surya Kartika Agung terhadap karyawannya sudah baik namun memiliki beberapa kekurangan dalam pelaksanaannya.

Para karyawan telah mengikuti pola penerapan kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan pun merasa terbantu untuk meningkatkan kinerjanya apalagi manajer tiap divisi terus *me-review* pencapaian target yang telah dibuat oleh karyawannya. Perusahaan pun memberikan tambahan bonus lebih kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik di akhir periode penilaian yaitu pada akhir bulan Januari dan Juli.

Kekurangan dalam pelaksanaan penilaian kinerja di perusahaan ini diantaranya adalah respon dari para karyawan yang merasa bahwa penilaian kinerja hanya merupakan rutinitas saja, meskipun mereka mengetahui tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja ini. Hal ini disebabkan oleh lamanya jeda waktu antar periode penilaian kinerja walaupun mereka mengetahui hasil penilaian kinerja mereka. Karyawan melihat penilaian kinerja hanya berfungsi sebagai penentuan kenaikan gaji dan tunjangan pada akhir periode penilaian.

Jika dilihat dari motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, para karyawan telah memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini dapat dilihat hasil penelitian tentang motivasi karyawan di tempat kerja. Karyawan bekerja dengan penuh semangat dan menggunakan pengetahuan dan pengalamannya dalam bekerja. Namun, sebagian kecil karyawan merasa gaji yang mereka terima belum cukup memenuhi kebutuhan mereka sehingga hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari para manajer terutama pemilik perusahaan supaya kesejahteraan karyawan lebih diperhatikan dan terus meningkat.

5.2. **Saran**

Dari kesimpulan yang telah penulis ambil, maka ada beberapa saran yang bisa penulis berikan untuk perusahaan. Diantaranya, perusahaan harus melakukan pendekatan secara personal kepada karyawan untuk memberikan penjelasan mengenai pentingnya penilaian kinerja dan bukan semata-mata sebagai sarana untuk kenaikan gaji dan tunjangan saja.

Untuk pelaksanaan umpan balik, perusahaan sebaiknya lebih terbuka kepada karyawan mengenai apa yang seharusnya dirubah atau dilakukan oleh para karyawan. Ada kalanya perusahaan memakai penilaian rata-rata untuk sebagian besar karyawan sehingga hasil penilaian kinerja kurang akurat untuk menilai kinerja karyawan secara personal. Hal ini tentunya harus segera diperbaiki agar tidak terjadi salah persepsi antara karyawan dengan perusahaan.