

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada Bab IV yang telah penulis lakukan terhadap karyawan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem penilaian prestasi kerja yang selama ini dilakukan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung dapat dikatakan sudah baik, hal tersebut terlihat dengan diberlakukannya penilaian prestasi kerja pada seluruh karyawan secara berperiode, sehingga kinerja karyawan dapat terus dipantau oleh perusahaan. Karakteristik penilaian pun berbeda-beda untuk setiap jabatan, sehingga penilaian terhadap karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda pula sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Penilai prestasi kerja di dilakukan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung adalah atasannya masing-masing dan pimpinan perusahaan dengan cara berdiskusi. Hal ini dapat memperkecil adanya penilaian yang tidak adil, karena atasan masing-masing karyawan mengetahui dengan jelas cara kerja karyawan tersebut sehari-harinya, dan dalam penilaian atasan langsung berdiskusi dengan pimpinan perusahaan, sehingga dapat menghindari bias-bias yang

kemungkinan dapat terjadi pada penilaian prestasi kerja. Dari hasil penilaian tersebut dapat terlihat prestasi yang dicapai oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai alat ukur untuk menentukan balas jasa terhadap prestasi tersebut. Hal itu diharapkan dapat memotivasi karyawan, agar lebih bersemangat dalam bekerja.

2. Respon karyawan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung terhadap penilaian prestasi kerja yang dilakukan pada mereka, menghasilkan tanggapan yang positif. Karyawan setuju jika perusahaan mengevaluasi kerja mereka melalui penilaian prestasi kerja, selain itu juga mereka merasa bahwa pekerjaannya dihargai oleh perusahaan, juga dapat membantu mereka dalam menemukan kesalahan sehingga dapat dilakukan perbaikan dengan lebih cepat. Namun ada juga sebagian karyawan yang meragukan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan alat ukur yang dapat diandalkan dan dipercaya, hal ini dikarenakan karyawan tidak yakin kalau penilaian prestasi kerja selalu dilakukan dengan jujur dan objektif.
3. Tingkat motivasi karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung sudah cukup baik. Hal tersebut terlihat dari banyaknya karyawan yang berpendapat bahwa mencapai posisi tinggi dalam perusahaan merupakan hal yang penting bagi mereka. Oleh karena itu mereka akan berusaha agar dapat mencapai posisi tinggi dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang

cukup baik. Selain itu karyawan merasa bahwa bekerja adalah hal penting bagi kehidupan mereka, sehingga mereka akan lebih memprioritaskan pekerjaan dalam kehidupan mereka.

4. Hubungan antara penilaian prestasi kerja dan tingkat motivasi karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung memiliki hubungan yang positif, hal ini dapat dilihat dari pembahasan Bab IV, dimana terdapat korelasi sebesar 0,65. Sedangkan kontribusi antara penilaian prestasi kerja dan tingkat motivasi kerja adalah sebesar 42,25 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Selain itu, dengan tingkat kepercayaan 0,05 terdapat korelasi antara penilaian prestasi kerja terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memaparkan saran yang sekiranya dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan tingkat motivasi kerja sebagai berikut :

1. Sistem penilaian prestasi kerja di PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung yang selama ini dilaksanakan sebaiknya dipertahankan, karena sistem penilaiannya sudah baik.

2. Agar respon karyawan terhadap penilaian prestasi kerja yang dilakukan PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung lebih baik lagi, perusahaan sebaiknya memberikan penjelasan mengenai sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan, agar mereka tidak meragukan bahwa penilaian yang dilakukan jujur dan objektif.
3. Motivasi karyawan sulit ditentukan, tapi perusahaan dapat lebih memperhatikan hal-hal yang dapat memancing motivasi karyawan, misalnya masalah kompensasi (gaji, komisi, bonus, tunjangan-tunjangan), perhatian pada karyawan, pujian, pemberian penghargaan, dan lain-lain. Hal-hal tersebut jika diberikan dalam ukuran yang tepat, dalam arti tidak kurang dan tidak berlebihan, akan dapat meningkatkan motivasi karyawan.
4. Penilaian prestasi kerja yang berhubungan dengan tingkat motivasi kerja, PT Mandom Indonesia Tbk. Marketing Representative Bandung sebaiknya mempertahankan program penilaian prestasi kerja yang telah dijalankan, karena penilaian prestasi kerja dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menilai prestasi kerja karyawan. Dari hasil penilaian tersebut, perusahaan akan dapat melihat karyawan mana yang berprestasi, untuk diberikan balas jasa yang sesuai, sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi kerja mereka.