

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah:

Secara umum karyawan PT Dongbang Development (Apartemen Taman Raja), Korindo Group cukup setuju terhadap pelaksanaan penilaian kinerja yang diterapkan di perusahaan. Sebagian besar pegawai sudah memahami tentang penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh perusahaan. Kondisi pelaksanaan penilaian kinerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Dimensi relevansi mendapatkan penilaian yang positif karena sebagian besar jawaban responden adalah setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada. Dari mayoritas responden yang berasumsi positif dapat dikonversikan menjadi suatu kesimpulan akan kecenderungan jawaban seluruh responden tersebut bahwa penilaian kinerja yang dilaksanakan sudah mencakup dimensi relevansi seperti komponen yang dinilai sesuai dengan pekerjaan karyawan, standar penilaian sesuai dengan target kerja karyawan dan aspek-aspek penilaian yang ada berhubungan dengan tanggung jawab dan tugas yang dipegang karyawan. Meskipun demikian masih ada minoritas responden yang menyatakan tidak setuju terhadap dimensi ini. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih ada sebagian kecil pegawai yang menganggap penilaian kinerja tidak sesuai dengan dimensi relevansi yang ada.
- b. Pada dimensi sensitivitas, mayoritas responden setuju bahwa pelaksanaan penilaian kinerja yang dilaksanakan sudah mencakup dimensi sensitivitas seperti penilaian kinerja dapat membuat karyawan lebih produktif, factor-faktor yang dinilai obyektif dan konkrit, penilaian kinerja membantu setiap pegawai mengetahui potensi, kekurangan, dan kebutuhan pelatihan pegawai. Meskipun demikian keobyektifan penilaian masih dianggap tidak maksimal oleh beberapa

orang pegawai. Hal inilah yang masih dianggap kurang oleh sebagian kecil responden.

- c. Dimensi reliabilitas mayoritas responden setuju bahwa penilaian kinerja pada Apartemen Taman Raja telah mencakup dimensi reliabilitas, seperti didalam penilaian kinerja terdapat standard an target kerja, pelaksanaan penilaian kinerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, dan pelaksanaan penilaian kinerja mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Meskipun ada beberapa responden yang tidak setuju, namun sebagian besar responden setuju bahwa penilaian kinerja sudah sesuai dengan dimensi reliabilitas.
- d. Mayoritas responden berasumsi negatif terhadap pernyataan-pernyataan mengenai dimensi akseptabilitas, dalam dimensi akseptabilitas ini responden merasa perusahaan kurang menerapkan dimensi akseptabilitas ini seperti penilaian kinerja selama ini dikaitkan dengan promosi/transfer/mutasi/demosi karyawan, adanya umpan balik (*feedback*) dari atasan terhadap hasil penilaian, serta pelaksanaan penilaian kinerja ikut berperan dalam kenaikan gaji karyawan. Meskipun demikian masih ada responden yang bersikap setuju terhadap dimensi akseptabilitas ini dalam hal penilaian kinerja bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.
- e. Pada bagian terakhir ditinjau dari dimensi praktis, mayoritas responden berasumsi positif bahwa penilaian kinerja pada PT Dongbang Development (Apartemen Taman Raja), Korindo Group telah didesain dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah dilaksanakan. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada. Walaupun masih ada sebagian kecil responden yang menyatakan cukup setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada, secara umum penilaian kinerja pada Apartemen Taman Raja sudah cukup praktis.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

- Perlunya perbaikan sistem penilaian kinerja dalam hal dimensi akseptabilitas, karena sebagian besar karyawan berasumsi negatif terhadap pernyataan-pernyataan mengenai dimensi akseptabilitas, dalam dimensi akseptabilitas ini responden merasa perusahaan kurang menerapkan dimensi akseptabilitas ini seperti penilaian kinerja selama ini dikaitkan dengan promosi/transfer/mutasi/demosi karyawan, adanya umpan balik (*feedback*) dari atasan terhadap hasil penilaian, serta pelaksanaan penilaian kinerja ikut berperan dalam kenaikan gaji karyawan, sehingga disarankan agar perusahaan memeperhatikan adanya suatu umpan balik (*feedback*) dari atasan terhadap hasil penilaian seperti program promosi jabatan, dan peningkatan kenaikan gaji karyawan.

