

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pokok permasalahan dan hasil analisa data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penilaian kinerja pada PT. TMMIN dilakukan dua kali setiap tahunnya, yaitu pada bulan Mei yang dilakukan untuk menentukan promosi dan mutasi karyawan, dan pada bulan November untuk menentukan kenaikan gaji dan bonus yang akan diterima karyawan. Penanggung jawab dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan adalah *Human Resources Division*, yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh *Division Head* dan *Department Head*. Tujuan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT. TMMIN secara umum adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, dan khususnya untuk review gaji, review bonus, dan promosi. Setiap karyawan akan dinilai oleh masing-masing atasannya. Kriteria yang dinilai adalah prestasi kerja, disiplin, absensi, pengabdian dan tanggung jawab, pengetahuan kerja, prakarsa, dan kepemimpinan (khusus untuk *Division Head* dan *Department Head*).

Penilaian dilakukan oleh atasan dengan mengisi *appraisal form*, yang hasilnya nanti akan dikomunikasikan dengan karyawan yang bersangkutan.

2. Hambatan / kendala yang dihadapi dalam penilaian kinerja karyawan yaitu dalam tujuannya sebagai *review bonus* dan *review salary*, nilai yang didapat karyawan akan disesuaikan, baik itu dinaikkan atau

diturunkan, agar jumlahnya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Kendala lain yaitu perusahaan tidak memberitahukan detail penghitungan nilai kepada karyawan, hanya memberikan nilai akhirnya saja, hal ini akan menjadi pertanyaan bagi karyawan saat mereka mendapat nilai kurang baik. Dan hambatan / kendala lain adalah yang dirasakan oleh karyawan, yang merasa bahwa penilaian yang dilakukan kadang bersifat subyektif.

B. Saran

1. Agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan merasa dihargai prestasi kerjanya maka sebaiknya perusahaan perlu menetapkan kebijakan-kebijakan yang berpihak pada karyawan lebih baik lagi. Perusahaan juga terus memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sebaiknya perusahaan juga mengoptimalkan hasil penilaian kinerja bagi pengembangan karir dan kesejahteraan setiap karyawan agar karyawan lebih termotivasi lagi untuk berprestasi dalam bekerja.
2. Memberikan keputusan yang seadil-adilnya dalam menentukan karyawan mana yang nilainya akan diturunkan atau dinaikkan dalam rangka menyesuaikan bonus atau gaji dengan kebijakan perusahaan. Untuk pihak penilai agar lebih bersikap terbuka dalam penilaian kinerja bawahannya agar tidak ada lagi yang merasa penilaian kinerja yang diberikan bersifat subyektif.