

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Pada bagian akhir penulisan skripsi ini merupakan bagian yang terpenting, karena berupa ringkasan dari keseluruhan langkah penelitian sekaligus menjawab apa yang diajukan dalam perumusan masalah. Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari analisa terhadap masalah yang dihadapi dalam penelitian ini.

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang adalah sebagai berikut :

Berdasarkan keseluruhan analisa yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan yang selama ini telah diterapkan PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang belum terlaksana dengan cukup efektif, bahwasanya penilaian yang dilakukan hanya bersifat satu arah (*Top Down*). Subyektivitas juga menjadi penghalang keefektivan sistem penilaian karena menyebabkan timbulnya permasalahan potensial yaitu lingkaran kesalahan (*hallo error*) dan kesalahan yang sama.

2. Umpan balik yang merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian yang dilaksana oleh PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang adalah sebagai berikut :

Dari sudut pandang karyawan pun dirasakan bahwa proses umpan balik tidak berjalan secara baik, karena mereka tidak pernah diajak “ satu meja “

dengan pimpinannya dalam membahas apa yang didapat dari hasil penilaian yang dilakukan selama ini.

Dengan demikian perusahaan belum melaksanakan proses umpan balik sebagai tindak lanjut dari hasil penilaian secara lebih optimal, padahal ini sangat mempengaruhi efektifnya suatu proses penilaian yang akurat, dapat dipercaya dan nyata.

## **B. SARAN**

Dari masalah yang telah dianalisa dalam penelitian ini, dimana obyek penelitiannya adalah sistem penilaian prestasi kerja karyawan dan karyawan di PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Palembang, beberapa saran yang diajukan guna membantu perusahaan mengoptimalkan efektivitas sistem penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya penilaian yang bersifat dua arah, dimana memungkinkan tercapainya sistem penilaian yang ideal dan handal.
2. Perlunya penggunaan sumber data penilaian yang lain selain yang didapat dari data penilaian atasan langsung. Beberapa sumber data yang paling dapat dipercaya antara lain evaluasi dari rekan kerja, pengevaluasian diri sendiri, bawahan langsung dan pendekatan menyeluruh atau evaluasi 360 derajat.
3. Sifat menghilangkan tekanan, penekanan perilaku, dan mendokumentasikan perilaku prestasi kerja didalam catatan harian, perlu dilakukan oleh pihak

perusahaan guna mengurangi timbulnya masalah potensial (subyektivitas) dalam sistem penilaian prestasi kerja karyawan tersebut.

4. Sedangkan untuk memperbaiki proses umpan balik supaya lebih optimal dan efektif pula dapat dilakukan oleh manajer dengan cara sebagai berikut:
  - a. Permasalahan yang terjadi di perusahaan jangan dibiarkan sampai tinjauan tahunan.
  - b. Pisahkan umpan balik tinjauan prestasi kerja dengan tinjauan gaji.
  - c. Biarkan pekerja melakukan evaluasi bagi diri mereka sendiri.
  - d. Ketika anda harus bersikap kritis fokuskan sifat kritis itu pada contoh spesifik, bukan pada hal-hal yang bersifat pribadi individu.
  - e. Perlakukan kegiatan peninjauan sebagai proses yang berkelanjutan.