

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari suatu organisasi, di mana harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan untuk mengelola orang secara efektif sehingga membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sedangkan, motivasi kerja merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang meliputi pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memberikan dorongan, semangat, dan inspirasi sehingga pekerja merasa puas atas hasil kerjanya dan tujuan perusahaan tercapai.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja sehingga dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik pada pekerja mengenai pelaksanaan kerja mereka.

Pelaksana penilaian prestasi kerja di PT. Indahplaza Internasional dilakukan personalia yang diperoleh berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan atasan langsung tiap - tiap bagian. Kadang - kadang personalia melibatkan peran manajer dan atasan untuk menentukan hasil akhir penilaian dan untuk membuat keputusan dalam menentukan pemindahan, kenaikan gaji, atau pemberhentian.

Berdasarkan hasil analisa terhadap jawaban responden dan perhitungan dari hasil penilaian prestasi kerja, baik dalam bentuk jumlah secara kuantitatif dan persentasenya, maka dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja staf cenderung menurun untuk tiap faktor tertentu karena mereka kurang menyadari kegunaan penilaian prestasi kerja dan mereka kurang yakin bahwa hasil penilaian tersebut merupakan hasil penilaian yang tepat dan benar. Selain itu, staf merasa adanya kesalahan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT. Indahplaza Internasional, di mana personalia memberi nilai yang sangat tinggi pada orang yang dinilai. Hasil analisa terhadap hasil perhitungan bobot nilai menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja bagian staf pada PT. Indahplaza Internasional untuk tahun 1998, 1999, dan 2000 dapat dikategorikan sangat baik, sedangkan dari analisa terhadap item faktor penilaian prestasi kerja terlihat bahwa prestasi kerja bagian staf umumnya cukup baik atau tergolong sedang.

Bias yang terjadi pada PT. Indahplaza Internasional adalah *hallo effect* (penilai memberi nilai atas dasar suka dan tidak suka ) dan bias terlalu lunak (penilai memberi nilai yang terlalu tinggi pada orang yang dinilai). Hal ini menyebabkan kerugian bagi staf dan karyawan lainnya karena hasil penilaian tersebut tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Metode penilaian prestasi kerja digunakan PT. Indahplaza Internasional hanya menggunakan metode *rating scale* belum dilengkapi dengan metode

## B. Saran - saran

Obyek penelitian penilaian prestasi kerja di PT. Indahplaza Internasional sebaiknya dilakukan secara terpisah untuk setiap bidang tugas maupun jabatan tertentu dari setiap staf. Faktor - faktor yang menjadi tolak ukur dalam melakukan penilaian untuk semua bidang harus dibedakan sesuai dengan bidang pekerjaan masing - masing sesuai dengan kriteria tersendiri untuk tiap bagian.

Metode penilaian prestasi kerja dengan menggunakan metode *rating scale* seharusnya dilengkapi juga dengan metode lainnya, misalnya dengan metode peristiwa kritis sehingga hasil penilaian tersebut dapat meyakinkan orang yang dinilai akan kebenaran hasil penilaian tersebut sesuai dengan prestasi kerja orang itu yang senyatanya.

Penilaian prestasi kerja di PT. Indahplaza Internasional sebaiknya tidak hanya dilakukan oleh atasan langsung dari tiap bagian saja, tetapi juga melibatkan personalia, manajer dan atasan untuk memberikan nilai dan menentukan hasil akhir penilaian berdasarkan hasil diskusi antara mereka sehingga dihasilkan suatu kesimpulan tertentu sehingga hal ini akan memperkecil terjadinya *hallo effect* ataupun bias lainnya.

Mengenai jangka waktu penilaian prestasi kerja di PT. Indahplaza Internasional sebaiknya dilakukan secara periodik (  $\pm$  1 tahun ) sehingga tidak membutuhkan banyak waktu untuk melakukan penilaian dan hasil penilaian yang diperoleh lebih efektif karena penilaian tersebut dilakukan dalam waktu yang bersamaan tergantung dari situasi dan kondisi saat itu dan perasaan yang dirasakan penilai relatif sama. Penilai harus menyediakan waktu yang tepat

dalam melakukan penilaian sehingga ia tidak melibatkan emosinya pada saat melakukan penilaian.

Umpan balik dari penilaian prestasi kerja melalui wawancara sangat tepat, namun masih banyak kelemahannya dalam pelaksanaannya. Oleh sebab itu, hasil penilaian yang diberikan personalia bukanlah hasil mutlak saja tetapi harus lebih mengarah pada media untuk berdiskusi antara personalia dan orang yang dinilai. Penilai tidak hanya memberikan nilai dan memberi penyuluhan untuk memperbaiki prestasi kerja mereka, tetapi penilai juga harus mendengarkan keluhan dan masalah yang dihadapi orang yang dinilai dalam melakukan pekerjaannya sehingga penilai dapat memberikan solusi untuk mengatasi masalah itu atau penilai melakukan diskusi untuk menentukan kebijakan dalam perusahaan dan memperbaiki manajemen. Tanggapan dari orang yang dinilai sangat penting untuk menentukan apakah sistem yang telah diterapkan pada PT. Indahplaza Internasional ini sudah berjalan dengan baik atau untuk memperbaiki kelemahan dari penilaian itu sendiri, baik menyangkut faktor yang dinilai, metodenya, penilainya atau hal lainnya. Oleh sebab itu, penilai harus menjelaskan cara penilaian, faktor yang digunakan sebagai tolak ukur penilaian, metode yang digunakan, kegunaannya, dan sebagainya sehingga orang yang dinilai merasakan manfaatnya bagi dirinya untuk memperbaiki prestasinya untuk masa yang akan datang.

Penilai harus diberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sebelum mereka dilimpahkan tanggung jawab untuk melakukan penilaian prestasi kerja. Hal tersebut bertujuan agar penilai dapat memberikan hasil penilaian prestasi kerja yang tepat dan obyektif.