

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Unit Bisnis Mikro Wilayah AMBM 1 BRI Kantor Cabang Singaparna untuk mengetahui pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Sistem Penilaian Kinerja berada pada kategori baik. Indikator standar penilaian perusahaan memperoleh skor tertinggi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perusahaan menetapkan standar penilaian yang tinggi bagi karyawan, tujuannya adalah agar karyawan berkembang dan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga target-target perusahaan akan tercapai. Tetapi perusahaan tidak lupa untuk memberikan reward bagi karyawan dengan kinerja terbaik.

Sedangkan indikator terendah adalah prosedur banding. Hasil penelitian ini menjelaskan, jika karyawan merasa tidak puas dengan hasil penilaian kinerja mereka tidak bisa mengajukan banding atas keberatan mereka.

Mereka hanya bisa *sharing* dengan atasan mereka mengenai hal tersebut tanpa bisa mengajukan banding secara formal dan tidak ada tindak lanjut mengenai keberatan tersebut.. Maka dari itu, prosedur banding di perusahaan lebih diperhatikan dan diperbaiki.

Pada latar belakang penelitian dijelaskan bahwa sistem penilaian kinerja karyawan membuat beberapa karyawan mengeluhkan standar penilaian dan target perusahaan yang terlalu tinggi, hal itu disebabkan karena karyawan yang merasa keberatan dengan hal tersebut. Setelah dilakukan penelitian, ternyata sistem penilaian kinerjanya sudah baik tetapi belum maksimal. Adanya standar penilaian yang tinggi dikarenakan perusahaan menjaga kualitas karyawan dan perusahaan, dan target perusahaan sebenarnya sebanding dengan gaji yang didapatkan karyawan.

2. Gambaran kinerja karyawan berada pada kategori baik. Indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah tanggung jawab terhadap semua keputusan yang diambil. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan di perusahaan sudah bisa mempertanggung jawabnya setiap keputusan yang diambil.

Sedangkan indikator yang memperoleh skor terendah adalah kemampuan karyawan dalam menangkap peluang perusahaan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan kurang jeli dalam menangkap peluang-peluang yang bisa mengembangkan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa lebih mengedukasi karyawannya mengenai pengambilan peluang perusahaan dan merangkul seluruh elemen untuk bekerja sama dalam mengamati peluang perusahaan sehingga perusahaan dapat mengambil setiap peluang dan mengembangkan usaha perusahaan. Di latar belakang juga dijelaskan bahwa kinerjanya menurun dikarenakan sarana dan prasarana perusahaan yang belum maksimal juga tidak mempengaruhi kinerja semua karyawan.

3. Sistem Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Unit Bisnis Mikro Wilayah AMBM 1 BRI Kantor Cabang Singaparna.. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Sistem Penilaian Kinerja maka diprediksi Kinerja Karyawan Unit Bisnis Mikro Wilayah AMBM 1 BRI Kantor Cabang Singaparna akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan, sebagai berikut:

1. Dalam indikator pengajuan banding pada Sistem Penilaian Kinerja, diharapkan perusahaan menyediakan prosedur banding yang jelas sehingga karyawan bisa mengajukan banding apabila karyawan keberatan dengan hasil penilaian kinerja. Apabila prosedur banding itu sudah ada, perusahaan harus lebih bisa mensosialisasikan prosedur banding tersebut sehingga seluruh karyawan bisa menggunakan prosedur banding tersebut.

Selain itu, prosedur banding bisa memberikan dampak terhadap evaluasi baik itu kinerja karyawan, penilai, maupun sistem penilaian yang digunakan.

2. Dalam indikator inisiatif karyawan dalam menangkap peluang perusahaan, perlu adanya perhatian dan perbaikan lebih lanjut agar seluruh karyawan dapat membantu perusahaan dalam menangkap peluang. Jika karyawan dapat berkontribusi dalam hal tersebut, setiap peluang perusahaan tidak ada yang terabaikan, target perusahaan akan tercapai dan perusahaan dapat berkembang dengan pesat.

Contohnya bisa dengan mengadakan kegiatan *team building*, *study case*, dan *focus group discussion* untuk melatih inisiatif karyawan dalam menangkap peluang perusahaan.

3. Perlu penelitian lebih lanjut tentang Motivasi Karyawan, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap Kinerja.