

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uraian dan pembahasan yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel

5.1 Kesimpulan

1. Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel masih belum baik karena masih banyak karyawan yang kurang paham terhadap sistem penilaaian prestasi kerja karyawan menggunakan aplikasi KPI (*Key Performance Individu*) karena Pimpinan kurang sosialisasi atau memberikan penjelasan mengenai penilaian prestasi kerja ini secara berkelanjutan. karyawan tidak mengerti dan jelas mengenai penilaian prestasi kerja tersebut.
2. Perusahaan atau pimpinan tidak menjelaskan mengenai standar nilai atau bobot nilai dari setiap kriteria-kriteria penilaian yang akan dinilai. Sehingga karyawan tidak jelas mengenai unsur-unsur penilaian prestasi kerja yang akan dinilai, hal ini menyebabkan penilaian prestasi kerja tidak objektif.
3. Hasil Penilaian Prestasi kerja tidak diberitahukan kepada karyawan yang bersangkutan dan tidak ada umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap hasil penilaian prestasi kerja sehingga karyawan kurang puas dan karyawan tidak dapat mengetahui prestasi yang telah mereka raih.

5.2 Saran

1. Sebaiknya Perusahaan melakukan sosialisasi kepada karyawan dan memberikan penjelasan mengenai penilaian prestasi kerja kepada karyawan sebelum sistem penilaian prestasi kerja dilaksanakan seperti

melakukan presentasi kepada karyawan mengenai sistem penilaian prestasi kerja yang akan dilaksanakan, agar penilaian prestasi kerja dapat berjalan dengan baik dan tanpa hambatan.

2. Sebaiknya perusahaan harus menjelaskan dengan baik mengenai standar nilai atau bobot nilai dari setiap kriteria-kriteria yang akan dinilai mulai dari nilai yang tertinggi sampai nilai yang terendah, sehingga atasan bisa memberikan nilai sesuai dengan bobot nilai dari setiap kriteria yang dinilai dan dengan dijelaskannya standar nilai atau bobot nilai dari setiap kriteria-kriteria yang akan dinilai maka penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan objektif
3. Sebaiknya perusahaan menginformasikan hasil penilaian prestasi kerja kepada karyawan yang dinilai dan perusahaan sebaiknya memberikan umpan balik dari hasil penilaian prestasi kerja kepada karyawan dengan cara mendiskusikan hasil penilaian prestasi kerja tersebut kepada karyawan yang dinilai dan pimpinan sebaiknya memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan yang mendapatkan prestasi kerja yang kurang baik, agar karyawan merasa puas dengan penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan dan agar karyawan dapat meningkatkan lagi prestasinya.