

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu serta penganalisaan yang dilakukan oleh penulis, maka bagian terakhir ini penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan CV Usaha Musi Palembang didalam mencari alternatif jalan keluar terhadap masalah penilaian prestasi kerja karyawan. Adapun kesimpulan yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan CV Usaha Musi Palembang masih terdapat kekurangan, dimana penilai tidak menggunkan bobot nilai dan standar nilai, akibatnya yang dilakukan terjadi rasa ketidakadilan dan rasa ketidakpuasan dengan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan
2. Kemudian formulir yang digunakan belum baik dan jelas karena didalam formulir penilaian prestasi kerja tidak dijelaskan spesifikasi nilai yang menyebabkan karyawan tidak tahu nilai mana yang masuk katagori Amat baik, baik, cukup dan kurang.
3. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawannya, penilai tidak pernah menginformasikan atau mensosialisasikannya kepada karyawannya yang dinilai mengenai hal-hal yang dinilai, standar penilaian dan metode penilaian yang digunakan, sehingga karyawan tidak mengetahui jika di perusahaan tersebut melakukan penilaian prestasi kerja dan tidak ada persiapan diri dari karyawan itu sendiri

5.1 Saran-saran

1. Sebaiknya CV Usaha Musi sebelum melaksanakan penilaian prestasi kerja harus menentukan bobot dan standar nilainya terlebih dahulu supaya menghindari nilai yang tidak akurat, tidak objektif.

2. Sebaiknya CV Usaha Musi Palembang menggunakan formulir penilaian prestasi kerja dengan metode Graphic Scale dalam menilai prestasi keraj karyawannya, karena pada metode ini baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan dinilai berdasarkan faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekrjaan tersebut.
3. Sebaiknya penilai melakukan proses penginformasian mengenai penilaian prestasi kerja kepada seluruh karyawan yang dinilai dengan jalan mengadakan pertemuan atau rapat sebelum penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan. Dengan demikian karyawan yang bersangkutan mengetahui mengenai hal-hal yang dinilai, standar penilaian maupun metode penilaian yang digunakan sehingga karyawn dapat mempersiapkan diri dalam menghadap penilaian prestasi kerja tersebut. Selain itu, dengan diberitahukan hasil penilaian prestasi kerja karyawan maka hal tersebut dapat menjadi acuan bagi karyawan dalam memperbaiki prestasi kerja.