

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

PT. SMITHINDO MITRA MANDIRI merupakan perusahaan yang bergerak di industri fashion. Saat ini, Smith memiliki 28 orang karyawan yang bekerja di kantor, dan 15 orang yang bekerja di pabrik mereka. Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya dengan metode observasi dan wawancara penulis dengan direktur dan karyawan HRD Smith didapatkan informasi bahwa penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan setelah tahun 2017 dilakukan setiap 3 bulan sekali dan didasarkan pada 3 aspek, yaitu : Kehadiran, profesionalisme kerja, dan shalat. Hasil dari penilaian kinerja karyawan yang terakhir didapatkan bahwa sebagian besar karyawan kinerjanya tidak sesuai dengan harapan.

Penulis kemudian merancang sistem penilaian kinerja baru untuk karyawan di PT. SMITHINDO MITRA MANDIRI untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan standard an *feedback* dalam penilaian kinerjanya. Metode penilaian kinerja karyawan yang digunakan adalah MBO (*Management by Objectives*) dengan pertama-tama penulis juga pihak perusahaan merumuskan tujuan organisasi lalu mengerucut ke tujuan masing-masing divisi, lalu dilakukan analisis *jobdesc* tiap jabatan untuk merumuskan indikator-indikator penilaian. Indikator tersebut nantinya diberi bobot sesuai dengan tingkat kepentingannya bagi tiap-tiap jabatan. Setelah perancangan indikator dan bobot tiap-tiap jabatan telah dilakukan selanjutnya adalah penyusunan formulir penilaian kinerja dan langkah terakhir adalah meninjau kinerja karyawan dengan sistem baru yang telah dirancang.

Peninjauan kinerja karyawan dengan menggunakan sistem baru dilaksanakan pada divisi *finance & accounting*. Direktur meninjau kinerja aktual karyawan yang dinilai dengan

menggunakan KPI dan formulir yang dirancang oleh penulis, proses peninjauan kinerja berlangsung lebih cepat dan fleksibel karena acuan yang lebih jelas dan mudah disesuaikan dengan target masing-masing karyawan, KPI yang baru memudahkan penilai untuk meninjau kinerja karyawan karena KPI tersebut mencakup semua tujuan yang perlu dicapai oleh karyawan, konsep sistem penilaian kinerja karyawan yang baru pun mendukung fleksibilitas tujuan perusahaan yang sering kali berubah seiring dengan keadaan industri fashion yang mengacu pada tren.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis menyarankan perusahaan untuk menerapkan uji coba penilaian kinerja yang telah dirancang oleh penulis. Peneliti menyarankan untuk mengimplementasikannya kepada seluruh divisi yang ada di dalam perusahaan. Uji coba ini dimaksudkan agar karyawan juga penilai yaitu direktur terbiasa dengan sistem penilaian kinerja yang baru. Dengan uji coba ini karyawan dan penilai dapat merasakan kekurangan dan kelebihan dari sistem penilaian kinerja ini. Jika ada kekurangan, maka rancangan sistem penilaian kinerja tersebut harus diubah, dan kelebihannya untuk tetap dipertahankan dan dikembangkan. Penulis juga menyarankan perusahaan untuk terus berusaha memperbaharui tujuan setiap divisi atau karyawan bila terjadi perubahan atau perampingan divisi di perusahaan, ini dimaksudkan agar divisi dan karyawan di dalamnya tahu tujuan dirinya sebagai individu masing-masing dan sebagai tim untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Penulis menyarankan perusahaan untuk melakukan beberapa hal berikut ini sebelum menerapkan sistem penilaian kinerja yang baru :

1. Melakukan sosialisasi, kepada seluruh karyawan maupun penilai mengenai sistem penilaian kinerja karyawan yang baru, dengan memberikan materi mengenai penilaian kinerja, tujuannya, dan langkah-langkah penerapannya.

2. Uji coba, melakukan uji coba penilaian kinerja karyawan, menggunakan *form* yang telah dirancang dan indikator juga bobot yang telah disepakati
3. Evaluasi hasil uji coba, dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan dari sistem penilaian kinerja yang baru, baik dari sisi karyawan dan penilai yaitu direktur.

DAFTAR PUSTAKA

Aguinis, H. (2007). *Performance Management*. New Jersey: Pearson International Edition.

Bachri, B. S. (2010). *Jurnal Teknologi Pendidikan. Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif*, 46-62.

Evita, S. N., Muizu, W. O., & Atmojo, R. T. (2017). PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE DAN MANAGEMENT BY OBJECTIVES (STUDI KASUS PADA PT QWORDS COMPANY INTERNATIONAL). *Pekbis Jurnal*, 18-32.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Moh. Nazir, P. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Balai Aksara.

Rachmawati, A. R. (2017). *Tahun Ini Kunjungan Clothing dan Distro Anjlok Sampai 40%*. Bandung: Pikiran Rakyat.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.