BAB 5
KESIMPULAN dan SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada bab ini dibuat kesimpulan serta saran-saran dari analisa penilaian prestasi kerja untuk menentukan promosi karyawan pada PT. Asuransi Sewu New York Life, sebagai berikut:

- Dari pendapat karyawan mengenai pemakaian hasil penilaian oleh perusahaan, diketahui bahwa 90% responden menyatakan hasil ini digunakan perusahaan sebagai dasar dalam pemberian bonus atau kenaikan gaji, dan 10% berpendapat hasil penilaian ini dipakai sebagai meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.
- Identifikasi tujuan penilaian prestasi tampak sesuai teori, yaitu untuk mendapatkan pedoman yang dapat dipakai untuk memberi salah satu bentuk penghargaan sesuai prestasi kerja, yaitu : gaji dan bonus.
- Karyawan yang menyatakan setuju bahwa mereka mendapat manfaat dari penilaian prestasi kerja dalam menentukan promosi berjumlah 20%, yang merasa cukup setuju hanya 10%, yang merasa kurang setuju 60%, dan 10% yang menyatakan tidak setuju. Penilaian prestasi yang dilakukan dianggap tidak bermanfaat, dilihat dari jumlah yang menyatakan bermanfaat dan cukup bermanfaat adalah sebagian besar dari responden, yaitu 30%. Sehingga pelaksanaan penilaian prestasi ini tidak harus dilaksanakan.
- Dalam meneliti faktor promosi, didapat data bahwa 60% responden berpendapat promosi ditentukan oleh rekomendasi atasan, 10% berpendapat prestasi yang menentukan promosi, 20% menyatakan berdasarkan senioritas jabatan, dan 10% menyatakan promosi ditentukan oleh sifat dan tingkah laku karyawan itu sendiri.

Kesimpulan akhir dari analisa adalah walaupun secara konseptual proses dan pelaksanaan yang dipakai perusahaan sudah sesuai teori dan cukup sesuai dengan keinginan karyawan, namun masih terdapat kelemahan yaitu terdapat pada proses penilaian dan juga penilaian prestasi yang dilakukan, dirasakan tidak bermanfaat dalam penentuan promosi, dikarenakan promosi yang diberikan bukan berdasarkan pada prestasi melainkan berdasarkan rekomendasi atasan.

5.2 Saran

Berdasarkan atas pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk menyempurnakan pelaksanaan dan proses penilaian prestasi yang menentukan promosi, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna, yaitu:

- Penilaian yang dilaksanakan seharusnya dilakukan oleh berberapa orang dengan membentuk satu team penilai. Sehingga hasil penilaian terhadap seorang karyawan dapat diperbandingkan antara penilai I dan penilai yang lain untuk mengurangi subyektifitas.
- Agar karyawan mendapat manfaat penilaian prestasi kerja maka untuk penilaian prestasi kerja yang akan datang diharapkan dapat digunakan untuk menentukan promosi jabatan.