

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Penulis mendapatkan beberapa kesimpulan setelah melakukan kerja praktek pada PT.Total Klin yang dilakukan kurang lebih 4 bulan ini dan kesimpulan tersebut adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan pada karyawan PT.Total Klin sebelumnya belum sesuai standar dan penilaian kinerja masih minim dilakukan. Setelah adanya penilaian kinerja yang sudah sesuai standar, perusahaan akan mendapat gambaran besar kompetensi karyawan-karyawan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Turnover* yang terjadi pada karyawan PT.Total Klin sebelumnya masih sulit dicegah dan hal tersebut menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Setelah penilaian kinerja yang adil diimplementasikan karyawan menjadi lebih puas karena adanya *reward* yang diberikan sesuai hasil kerja mereka dan hal tersebut meningkatkan komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan yang membuat *turnover intention* karyawan tersebut menjadi rendah.

7.2 Saran

Setelah penulis melakukan kerja praktek pada PT.Total Klin, penulis menemukan beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan mengenai implementasi penilaian kinerja, sarannya adalah sebagai berikut:

1. Penulis berharap PT.Total Klin tetap melanjutkan implementasi penilaian kinerja yang telah dirancang kepada seluruh karyawan dan dilakukan secara periodik setiap setahun, agar perusahaan dapat mengetahui kompetensi seluruh karyawannya dan menurunkan tingkat *turnover intention* setiap karyawannya.
2. Penulis juga menyarankan pada saat melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan, penilai menghindari *error* yang sering terjadi saat penilaian. Contoh-contoh *error* tersebut salah satunya adalah *halo effect* dimana penilai menilai karyawan dengan nilai yang lebih baik karena adanya kedekatan

antara penilai dan karyawan, kemudian ada *central tendency* dimana penilai menilai kebanyakan karyawan dengan nilai tengah, contohnya seperti jika nilai terendah adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi adalah 10 (sepuluh) maka penilai akan cenderung memberikan nilai 5 (lima) atau 6 (enam). Dan kemudian ada *recency effects* dimana penilai akan menilai karyawan berdasarkan hasil kerja yang diberikan akhir akhir ini dan bukan berdasarkan hasil kerja dalam waktu setahun karyawan tersebut.