

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Manajemen Kinerja Karyawan adalah menangani atau mengatur kerja dari atasan (manajer) kepada bawahannya langsung dari proses kerja itu berlangsung, yaitu mulai dari perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, pelaksanaan kerja, pengawasan kerja, sampai mendapatkan hasil dari pekerjaan tersebut, serta mengevaluasi kekurangan yang ada hingga mencapai tujuan yang telah ditentukan dari awal.

Dalam perencanaan manajemen diatur sesuai dengan rencana kinerja karyawan yayasan dengan pimpinan yayasan. Terdapat juga sarana dan prasarana yang menunjang keberhasilan yayasan. Yayasan tersebut dibangun melalui proses musyawarah para aktivis yang mendirikan. Tanpa adanya perencanaan mustahil proses kegiatan manajemen Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya bisa berjalan dengan lancar.

Dalam pengelompokan kerja ada pembagian tugas beserta tanggung jawab dan kewenangan karyawan. Pembagian tugas tersebut sangat penting untuk menjalankan program-program yang telah direncanakan. Dengan adanya struktur organisasi beserta *job description* yang telah ditentukan apa saja tanggung jawab, hak dan kewajiban, serta wewenangnya semua pekerjaan di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya bisa terselesaikan oleh masing-masing bagian dengan baik.

Pelaksanaan kerja di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya lebih terarah untuk mencapai target yang telah ditentukan. Dengan adanya target tersebut karyawan menjadi

lebih bersemangat dalam bekerja. Terdapat juga pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang diadakan oleh kepala yayasan agar kualitas kerja karyawan menjadi lebih baik dan lebih baik lagi. Arahan-arahan yang positif dari kepala yayasan juga menjadi hal penting untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, sehingga antara kepala yayasan dan karyawan selalu ada interaksi yang bertujuan untuk memajukan nama baik yayasan, karena peran seorang pemimpin bagi sebuah lembaga ataupun organisasi sangatlah penting. Keberadaan pemimpin merupakan salah satu ujung tombak dari keberhasilan lembaga ataupun organisasi tersebut.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui kualitas kerja karyawan selama bekerja di lembaga ataupun organisasi. Begitu pula dengan Yayasan Yatim Mandiri, selalu ada penilaian setiap tahun bagi para karyawan, kepala cabang, *General Manager* (GM), maupun direktur yang dinilai langsung oleh unit-unit yang ada di Yayasan Yatim Mandiri. *Reward* yang diberikan adalah umroh gratis. Ada pula *punishment* yang akan diberikan kepada karyawan yang kinerjanya dinilai lemah, buruk, ataupun ketika karyawan tersebut telah melakukan kesalahan besar. *Punishment* yang diberikan yaitu dengan memberikan surat peringatan pertama, lalu jika karyawan tersebut masih mengulang kesalahan yang sama, maka akan diberi surat peringatan kedua. Dan jika karyawan tersebut tetap melakukan kesalahan, maka langkah terakhir adalah diberi surat peringatan keras terakhir yaitu dipecat.

Yayasan Yatim Mandiri melakukan evaluasi sebulan sekali untuk membahas dan mencari solusi jika ada kendala-kendala ataupun ada target yang belum bisa dicapai. Evaluasi juga dilakukan tiap akhir tahun untuk mengetahui seberapa maksimal mereka bisa mencapai target yang ditetapkan selama setahun terakhir.

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian di lapangan tentang Manajemen Kinerja Karyawan di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya, maka dapat dikemukakan beberapa saran dan rekomendasi yang mungkin dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi kemajuan yayasan, antara lain:

1. Untuk Yayasan, lebih selektif dalam memilih karyawan dan hendaknya memberikan perhatian lebih pada karyawan yang lama mengabdikan pada Yayasan Yatim Mandiri.
2. Untuk kepala yayasan, hendaknya lebih memotivasi para karyawannya, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan.
3. Untuk para karyawan, hendaknya mengembangkan setiap kemampuan dan kinerjanya dan selalu menggunakan waktu secara berkualitas agar kinerjanya juga menjadi lebih berkualitas.

C. Keterbatasan Peneliti

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna karena peneliti tidak bisa mendapatkan semua informasi secara detail, misalnya data donatur Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Akan tetapi secara garis besar penelitian tersebut sudah mampu menjawab rumusan masalah yang diajukan. Penelitian yang akan datang dengan topik yang sama disarankan untuk meneliti tentang manajemen kinerja di setiap bagian secara terperinci, agar lebih menguatkan temuan dalam penelitian ini.