

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang penulis sajikan dan penulis analisa, maka penulis akan menyimpulkan bahwa :

1. Sistem penilaian prestasi kinerja karyawan di KFC Royal Plaza Surabaya dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, hal ini dibuktikan dari adanya hasil penilaian yang sudah dilaksanakan. Sistem penilaian prestasi kinerja karyawan yang diterapkan oleh staf KFC Royal Plaza Surabaya dalam menilai karyawannya ialah menggunakan sistem penilaian secara rutin untuk seluruh karyawan dan sistem penilaian untuk kenaikan jabatan bagi karyawan tertentu. Sistem penilaian secara rutin untuk seluruh karyawan dibagi menjadi dua macam, yakni penilaian CMS (*Champs Management System*) dan penilaian *Rating Scale*.
2. Dari adanya sistem penilaian prestasi kinerja karyawan menimbulkan dampak positif dan juga dampak negatif. Dampak positif meliputi pertanggungjawaban karyawan terlihat, karyawan mengetahui kelemahan dan kemajuan dalam kinerjanya. Sedangkan dampak negatifnya meliputi adanya rasa semangat kerja yang turun akibat penilaiannya kurang maksimal dan adanya keirisan antar karyawan karena nilai yang diperoleh berbeda. Dampak positif dalam hal ini lebih banyak daripada dampak negatifnya. Hal ini menandakan sistem penilaian prestasi kinerja karyawan

yang dilaksanakan KFC Royal Plaza Surabaya terbilang sukses sehingga banyak karyawannya yang merespon dengan baik.

B. Saran dan Rekomendasi

Dari hasil penulisan skripsi ini, ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dari para karyawan KFC Royal Plaza Surabaya dalam kaitannya dengan sistem penilaian prestasi kinerja karyawan, yaitu antara lain:

1. Hendaknya untuk sistem penilaian CMS, bukan hanya 1 karyawan di bagian kasir saja yang dinilai, akan tetapi semua karyawan lainnya yang terlihat di restoran juga patut dan layak untuk dinilai kinerjanya.
2. Hendaknya untuk sistem penilaian *rating scale*, dalam melakukan penilaian jangan 6 bulan sekali, karena hal tersebut terlalu lama dalam mengukur kinerja karyawan, sehingga atasan tidak akan bisa mengetahui seberapa besar kemajuan atau kemunduran yang dialami karyawannya, paling tidak 3 bulan sekali sudah cukup untuk mengetahui kinerja mereka.
3. Hendaknya untuk KFC Royal Plaza Surabaya, dalam melakukan setiap penilaian apapun dianjurkan untuk seadil mungkin oleh semua karyawan tanpa membeda-bedakan karyawan tersebut. Maksud adil di sini tentunya dari sisi kinerja, absensi selama dia bekerja, kelakuan atau kepribadiannya. Hal itu sangat perlu dilakukan agar tidak terjadi kesalahfahaman antar karyawan dan karyawan bisa tetap semangat dalam bekerja.
4. Hendaknya untuk KFC Royal Plaza Surabaya, lebih memperhatikan kinerja setiap karyawan walaupun dari masalah yang paling ringan. Hal itu

sangat perlu dilakukan agar atasan mengetahui kinerja karyawannya mengalami kemajuan, kemunduran, atau bahkan sedang-sedang saja. Karena kalau bisa setiap karyawan harus mempunyai peningkatan yang lebih tinggi dalam setiap bekerja sehingga ia mampu naik ke jenjang yang lebih tinggi pula.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dirasa kurang bisa maksimal karena peneliti tidak bisa mendapat akses data yang lebih serta tidak bisa mendapat akses ke lokasi tempat organisasi yang mengurus lebih jauh tentang penilaian CMS, mengingat sifat organisasi tersebut sangat tertutup dan rahasia. Karena itu, barangkali akan menjadi lebih maksimal bilamana untuk meneliti studi kasus di organisasi yang eksklusif atau *closed system*, peneliti seharusnya sudah memiliki *channel* orang dalam atau bahkan menjadi dari bagian organisasi itu sebelum melakukan riset.

Dari sini, diharapkan akses data akan menjadi lebih mudah untuk diperoleh. Hendaknya bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama di dalam topik yang sama agar tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan peneliti sekarang. Selain itu, peneliti selanjutnya mampu memberikan nilai lebih untuk penelitian selanjutnya agar bisa melengkapi kelemahan yang ada di penelitian sekarang.