

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari kegiatan magang di Unit SDM Rumah Sakit X Surabaya maka pembahasan yang telah penulis jabarkan di dalam bab sebelumnya mengenai gambaran kinerja karyawan RS X Surabaya dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Rumah Sakit X Surabaya adalah sebuah Rumah Sakit X swasta kelas B yang berada dibawah naungan Yayasan X.  
Peran karyawan (SDM) dalam organisasi sebagai penggerak utama, sehingga diperlukan sebuah sistem penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mengembangkan hasil kualitas kerja mereka. Pada Unit SDM terdiri 5 anggota dan 1 kelapa seksi unit SDM.
2. Dari pengamatan dan wawancara staf dan dokumen penilaian kinerja, penulis mengidentifikasi masalah pada proses penilaian kinerja karyawan yang belum selesai. Dari permasalahan tersebut diketahui penyebab masalah yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, pada faktor Man yaitu keterlambatan pengiriman penilaian kinerja karyawan dikarenakan beban kerja dan karyawan tersebut cuti melahirkan. Pada faktor Metode yaitu pengumpulan penilaian kinerja karyawan masih manual menggunakan kertas sehingga proses rekapitulasi terhambat. Pada faktor Mehine yaitu sistem pengumpulan penilaian kinerja belum memadai membuat proses hasil kinerja karyawan terhambat. Pada faktor Money yaitu pihak rumah sakit belum menyediakan alokasi biaya untuk proses penilaian kinerja berbasis teknologi.
3. Penilaian Kinerja karyawan yang dilakukan pada RS X Surabaya selama ini menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)* yang dilakukan setiap satu tahun sekali cukup efektif bagi karyawan RS X Surabaya. Penilaian ini dapat meminimalisir subjektivitas penilaian dan dapat menggambarkan kinerja karyawan sesuai dengan fakta di

lapangan. Pada formulir kinerja Struktural yang digunakan 20 indikator, yaitu Kepemimpinan, perencanaan, penggorganisasian, keteladanan, Kerjasama, kemampuan komunikasi, orientasi pelayanan, motivasi berprestasi, pengetahuan dan ketrampilan, kecepatan, ketelitian, kesesuaian hasil kerja, kehadiran, tidak pernah sakit, tidak pernah izin, tidak pernah mangkir, seragam kerja, kerapian, kebersihan, keserasian. Dan untuk formulir kinerja karyawan yang digunakan 16 indikator, yaitu pengetahuan dan keterampilan, kecepatan, ketelitian, kesesuaian hasil kerja, Kerjasama, kemampuan komunikasi, orientasi pelayanan, motivasi berprestasi, kehadiran, tidak pernah sakit, tidak pernah izin, tidak pernah mangkir, seragam kerja, kerapian, kebersihan, keserasian.

4. Dalam hasil kegiatan ini diperoleh hasil bahwa penilaian kinerja dengan menggunakan teori kamus kompetensi spencer (1993) terdapat 20 kompetensi yang mana ada 3 aspek kompetensi belum terdapat pada standar penilaian kinerja struktural dan kinerja karyawan yakni aspek proaktif, pengendalian diri, dan percaya diri.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil magang, maka penulisan menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Membuat sistem manajemen kinerja berbasis teknologi untuk membantu dalam pengumpulan, analisis, dan pelaporan data kinerja secara lebih cepat dan akurat.
2. Bagi Unit SDM perlu mengembangkan penilaian kinerja struktural dan penilaian kinerja karyawan. Untuk pengembangan pada penilaian kinerja karyawan yang lama, maka penulis merekomendasikan untuk dilengkapi aspek penilaian proaktif, pengendalian diri, percaya diri, sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi dalam mencapai tujuannya dari masing-masing karyawan yang selama ini dilakukan oleh RS X Surabaya.
3. Bagi Rumah Sakit dapat mampu mengevaluasi agar efektivitas kinerja

individu dalam pekerjaannya, sesuai dengan apa yang diharapkan Rumah Sakit X Surabaya.