

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Regional III Jabar

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai penilaian kinerja terhadap karyawan yang dimana penilai kinerja disini untuk memperoleh data/informasi yang akurat untuk menjelaskan kerja sama,kemampuan,kedisiplinan,dan tugas karyawan yang dimana informasi ini dapat sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kenaikan gaji karyawan.

4.1.1 Pengumpulan data

Untuk meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan,dibutuhkan pengarahan dan paduan agar kualitas kinerja dapat meningkat.sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat dan dapat menguntungkan perusahaan.Dari hasil penelitian diatas maka peneliti ingin mengetahui tujuan Penilai Kinerja Pada PT.Telekomunikasi Regional III Jabar,sebagi berikut :

1. Pengembangan SDM

Dengan Mengembangkan SDM mengupayakan peningkatan kemampuan dari setiap karyawan masing-masing agar dapat memperoleh jabatan dalam waktu jangka panjang.dengan cara melakukan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.tujuan dari pelatihan ini agar meningkatkan kemampuan karyawan.

2. Pemberian reward

Selain dari pengembangan SDM ,ada juga pemberian reward yaitu dimana hasil kinerja karyawan di evaluasi agar dapat menentukan naik jabatan,gaji dan promosi pemberian reward dilakukan agar karyawan dapat

terus bersemangat dan dapat meningkatkan kinerja, upaya ini dilakukan agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

3. Motivasi

Dalam bekerja sangat dibutuhkan motivasi agar dapat meningkatkan semangat karyawan. Motivasi itu sendiri muncul ketika kita mempunyai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi dapat membuat karyawan menjadi bersemangat bekerja dan melakukan semua pekerjaan dengan baik.

4. Pemberian kompensasi

Pemberian Kompensasi ini sering dilakukan oleh perusahaan yang dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kinerja karyawan dapat terus bersemangat dan dapat meningkat

5. Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan komunikasi yang paling efektif dalam menyampaikan informasi, dan komunikasi ini juga sangat penting karena dengan komunikasi mereka bisa saling menyampaikan informasi sehingga dapat mempermudah dalam menyelesaikan tugas mereka.

4.1.2 Sistem Penilaian Kinerja

Dalam perusahaan sistem Penilaian sangat penting dalam menilai kinerja karyawan karena dengan adanya penilaian kinerja dapat melihat potensi karyawan selama ia bekerja. Selain itu juga sistem penilaian kinerja sangat membantu manager dalam menilai karyawannya. Terdapat unsur-unsur yang dapat menilai kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

4.1.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Ada beberapa unsur-unsur dasar untuk menilai karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan disini maksudnya yaitu dimana karyawan dapat mentaati peraturan yang ada di perusahaan dan melaksanakan tugas dengan baik dan juga menjaga nama baik perusahaan. Selain itu karyawan juga harus melakukan pekerjaan dengan senang hati.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja disini paling sering dilihat oleh atasan karena dengan melihat prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat menentukan naik gaji dan jabatan. dan biasanya perusahaan melakukan reward agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab disini maksudnya yaitu dimana karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dia lakukan dan selain itu juga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu.

Dalam hal ini perusahaan memberikan tanggung jawab pada setiap karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, salah satu contoh bukti yang diberikan oleh perusahaan yaitu dimana karyawan ditugaskan untuk memberikan pelayanan yang baik dan ramah agar konsumen yang dulu bisa tetap memakai wifi indihome.

4. Kejujuran

Kejujuran disini paling diutamakan karena kejujuran dalam melaksanakan tugas merupakan yang paling penting dalam memasarkan produk. karena apabila kejujuran tidak digunakan secara benar maka nama perusahaan juga bakal jelek.

Dalam hal ini tugas marketing yang paling sering dilihat oleh konsumen dalam memasarkan produk wifi indihome. karena apabila mereka tidak bisa membuat konsumen percaya atas jasa wifi indihome maka citra perusahaan bakal makin jelek.

5. Kerja sama

Kerja sama disini sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan. dengan adanya kerja tim maka akan membantu pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan disini yaitu dimana orang itu dapat memberikan semangat dan motivasi dalam bekerja pada karyawan karena disini kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila pemimpin tidak bisa memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan maka kinerja karyawan dapat menurun begitu juga sebaliknya jika pemimpin dapat memberikan semangat dan motivasi maka kinerja perusahaan akan meningkat.

4.1.4 Pelaksanaan / waktu penilaian

1. Dalam perusahaan mempunyai kriteria tertentu dalam melakukan penilaian kinerja. perusahaan memiliki dua kriteria yaitu penilaian intern yang biasanya dilakukan sebulan sekali. keuntungan dari penilaian intern ini yaitu dimana karyawan mempunyai kinerja yang baik akan memperoleh bonus atau tunjangan. tujuan dari penilaian kinerja ini yaitu untuk membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab.

Penilaian selanjutnya yaitu penilaian yang dilaksanakan dalam enam bulan sekali. penilaian ini dilakukan untuk mengetahui perkembangan dalam meningkatkan perusahaan dan untuk mengetahui target yang ingin dicapai dan juga strategi dalam meningkatkan perusahaan.

2. Metode yang ini dilakukan untuk menilai kinerja

Dalam metode ini perusahaan harus memperhatikan metode-metode yang digunakan dalam menilai kinerja dengan metode ini juga dapat

mempermudah perusahaan dalam melakukan suatu kegiatan. sehingga dengan metode ini dapat berjalan dengan baik.

Dalam uraian diatas metode yang digunakan dalam perusahaan PT.Telekomunikasi Regional III Jabar yaitu metode rating scale.

4.1.5 Metode Rating Scale

Penilaian yang akan dilihat dalam melakukan metode rating scale yaitu kerja sama, inisiatif, tanggung jawab dan kemampuan kepemimpinan. penilaian tersebut bakal dilihat pada saat mereka sedang melakukan pekerjaan. Tujuan dari metode rating scale ini untuk melihat kualitas kinerja. karena dengan melihat kualitas kinerja ini akan mempengaruhi reward yang mereka akan dapat. cara penilaian ini yaitu dengan melingkari angka-angka yang ada tertera agar mempermudah manager dalam melihat hasil penilaian karyawan. dan dengan metode ini akan melihat kinerja yang satu dengan yang lainnya. karena dengan metode ini akan menentukan apakah karyawan tersebut mendapatkan bonus atau tidak. dan metode ini paling sering digunakan diperusahaan-perusahaan lain dalam menilai karyawan.

Dalam Uraian diatas Penilaian dapat dilihat dari hasil evaluasi metode rating scale, yang dimana telah diterapkan oleh PT. Telekomunikasi Regional III Jabar.

1. Kerjasama

Penilaian kerjasama yaitu :

- a. Dapat melakukan kerjasama sesama karyawan
- b. Dapat melaksanakan kerjasama tim dengan baik
- c. Dapat saling membantu dengan karyawan yang lain
- d. Dapat membangun kepercayaan sesama karyawan
- e. Dapat menghargai perbedaan pendapat
- f. Dapat melakukan komunikasi secara intensif

2. Inisiatif

Penilaian Inisiatif yaitu :

- a. Memiliki rasa inisiatif yang tinggi dalam hal memberikan ide, berani mengambil tindakan dan mampu memberika solusi
- b. Mempunyai keinginan untuk melakukan hal-hal baru
- c. Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi
- d. Mampu memberi solusi yang tepat pada saat terjadi masalah diperusahaan.
- e. Aktif memberi bantuan dan menawarkan bantuan terhadap yang lain

3. Tanggung jawab

Penilaian Tanggung jawab yaitu :

- a. Mampu melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu.
- b. Dapat hadir dengan tepat waktu
- c. Dapat memahami instruksi
- d. Dapat melakukan pekerjaan secara individu

4. Kepemimpinan

Penilaian kepemimpinan yaitu :

- a. Mempunyai target yang ingin dicapai
- b. Mampu mengakrabkan diri dengan bawahan
- c. Mampu memahami hasil kerja yang diperoleh
- d. Mampu mengingatkan karyawan atas tugas yang diberikan dengan waktu yang diberikan
- e. Mampu memberikan motivasi pada karyawan
- f. Target Penilaian dalam perusahaan PT.Telekomunikasi Regional III jabar yaitu dengan metode rating scale yaitu sebagai berikut :

4.1.6 Hasil yang diperoleh dalam Penilaian Kinerja PT.Telekomunikasi Regional III Jabar

Table 4.1
Metode Rating Scale

Faktor yang dinilai	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1.Kerjasama	√			
2.Inisiatif		√		
3.Tanggung Jawab	√			
4.Kepemimpinan		√		

4.1.7 Manfaat dari hasil penilaian Kinerja PT.Telekomunikasi Regional III Jabar

Beberapa manfaat dari hasil Penilaian Kinerja yang dapat sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai Ketentuan dalam mengembangkan Karier dan promosi
- b. Untuk mengetahui standar dalam memberikan gaji
- c. Untuk memberikan motivasi pada karyawan
- d. Untuk melihat keberhasilan pemimpin dalam mengurus karyawan
- e. Dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan
- f. Dapat mengetahui Keberhasilan kepemimpinan yang diperoleh seseorang

4.1.8 Metode Penilaian Kinerja PT.Telekomunikasi Regional III Jabar

Metode yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Regional III Jabar yaitu dengan menggunakan metode Rating Scale,dalam metode rating scale ini yang menilai adalah atasan secara langsung agar hasil penilaian dapat langsung diukur dari yang paling rendah hingga paling tinggi sehingga dapat mengetahui faktor-faktor yang menghambat kinerja.

Tabel 4.2
Rating scale

No	Rating Scale	Skor
1	kurang	<30%
2	Cukup	<80%
3	Baik	<95%
4	Sangat Baik	100%

4.2 Hambatan Penilaian Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Regional III Jabar

Dalam melaksanakan kegiatan Penilaian kinerja,ada beberapa hal hambatan yang menjadi terhambat pada saat pelaksanaan,yaitu sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang tidak memenuhi standar Operasional Prosedur (SOP),contohnya masih ada karyawan yang sering terlambat,masih kurangnya adanya inisiatif pada karyawan lain,masih ada karyawan yang tidak memakai baju seragam sesuai peraturan yang ada,masih kurangnya tanggung jawab dalam melayani konsumen.

2. Selain faktor itu ada faktor yang lain yaitu dimana atasan Cuma mrngandakan satu orang.

4.3 Solusi dalam menyelesaikan Hambatan kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Regional III Jabar

Ada beberapa hal yang dapat menjadi solusi dalam mengatasi masalah pada saat penilaian Kinerja ,yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya diadain pelatihan dan pengembangan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi agar karyawan tersebut dapat lebih disiplin dan kompeten dalam bekerja sehingga perusahaan bisa dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Sebaiknya atasaan bisa lebih mempercayai tugas lain kepada karyawan lain sehingga atasan tidak perlu mengandakan tugas Cuma ke satu karyawan.