

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai Analisis Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir pada Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa masukan bagi Rumah Sakit.

- 1) Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Pengembangan karir pada Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia.
- 2) Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Pengembangan Karir pada Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia.
- 3) Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Pengembangan Karir pada Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir Pada Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

A. Bagi Perusahaan

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia. Dengan memperhatikan hal tersebut agar tidak terjadi kembali penilaian kinerja yang berdasarkan kedekatan atau

senioritas, maka harus memperjelas dan mematangkan atau menyempurnakan sistem penilaian kinerja yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan tersebut. Pemimpin harus mulai membiasakan untuk menilai kinerja karyawan yang dilihat dari:

- a. Kualitas kerja karyawan tersebut, dimana penilaian yang dilakukan pihak rumah sakit harus memenuhi 2 (dua) kriteria, yaitu fair (sasaran atas kesepakatan bersama) dan objektif (datanya bersifat aktual dan terstruktur). Pihak yang bertugas dalam menilai kinerja karyawan harus dapat mengevaluasi kinerja karyawan di rumah sakit tersebut tanpa melibatkan perasaan tetapi dengan cara rasional. Karena penilaian kinerja karyawan ini bukan merupakan sarana dalam memilih siapa karyawan favorit, tetapi lebih kepada menilai sudah bagus atau tidak kualitas kinerja karyawan dalam periode tertentu. Pihak atasan dapat menilai karyawannya diukur dari tingkat kesalahan kerja karyawan tersebut, kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tingkat kecepatan karyawan dalam bekerja namun tetap cermat serta hasil output yang sesuai dengan target.
- b. Dilihat dari tanggung jawab terhadap pekerjaan, seorang pemimpin atau atasan dalam melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya dapat dilihat dari tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya yang diukur dari rasa malu dari diri mereka jika mereka meninggalkan pekerjaan yang belum tuntas, melihat bagaimana tingkat kesungguhan dalam melakukan pekerjaan, melihat apakah karyawan tersebut bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka dapatkan.
- c. Dilihat dari tingkat kekompakkan, seorang pemimpin dalam melakukan penilaian kinerja terhadap bawahannya harus dapat

melihat apakah karyawan tersebut mampu mudah beradaptasi dengan rekan satu kerjanya dan siap membantu dan aktif berkontribusi didalam tim kerjanya.

- d. Dilihat dari tingkat inisiatif karyawan tersebut, dimana seorang pemimpin dalam melakukan penilaian kinerja terhadap bawahannya harus mampu melihat karyawannya apakah dalam melakukan pekerjaannya dapat melaksanakannya tanpa menunggu perintah dari pemimpinnya, serta bersedia melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tugasnya.

Hal inilah yang sebaiknya dilakukan pihak Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia dalam melakukan penilaian kinerja sehingga dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan lagi penilaian kinerja dengan memberikan perhatian secara kontinu dalam melakukan penyaringan calon-calon karyawan yang akan dipromosikan melalui penilaian standar kemampuan kerja yang dinilai tidak hanya oleh atasan, namun juga sesama rekan kerja. Sehingga Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat membantu memotivasi karyawan dalam bekerja agar lebih baik lagi.

- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia. Dengan memperhatikan hal tersebut sebaiknya Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan lagi pengalaman kerja dengan:
 - a. Membuat perencanaan pengembangan karir yang didasarkan kepada lamanya masa kerja karyawan, tingkat pengetahuan dan

keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, hal ini perlu di perhatikan oleh pihak manajemen karena dengan ketiga aspek tersebut, karyawan akan cenderung lebih cepat dan akurat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga, dengan melihat kinerjanya tersebut dapat berdampak positif bagi rumah sakit tersebut dalam mencapai tujuannya.

- b. Melakukan peningkatan kualitas pengalaman kerja para karyawannya yang bukan hanya pada masa kerja belaka, namun disarankan untuk melakukan pelatihan peningkatan prestasi kerja minimal setahun sekali, serta melakukan pemilahan kompetensi dan minat agar bisa disesuaikan dengan tugas dan jabatan yang tersedia.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Tidak berpengaruh Signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia. Berdasarkan hal tersebut pihak rumah sakit khususnya pimpinan dapat mengambil kebijakan antara lain:
- a. Dilihat dari fenomena yang terjadi sebaiknya pihak rumah sakit khususnya pimpinan, memberikan motivasi terhadap karyawannya agar karyawannya mampu berupaya lebih giat lagi dan mampu mengimbangi level kerja antar sesama rekan kerja mereka. Hal ini diharapkan agar karyawan merasa tidak di bedakan dan disamaratakan kinerjanya sehingga mereka tidak akan berpikiran untuk meninggalkan rumah sakit tersebut.
 - b. Selanjutnya pihak atasan perlu menekankan kewajiban yang dimiliki karyawan. Penekanan tersebut dapat dilakukan dengan cara membuat *job description* yang jelas dan sering melakukan diskusi untuk membahas kesulitan apa yang dihadapi karyawan saat melakukan kewajiban atau pekerjaannya.

- c. Selanjutnya diharapkan sebaiknya pihak Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia dapat lebih meningkatkan lagi komitmen organisasi dengan memberikan perhatian secara kontinu (baik dari segi reward bagi karyawan yang berprestasi maupun bentuk kompensasi lainnya), agar para karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan para karyawan tersebut. Sehingga dengan adanya komitmen yang baik dari para karyawan, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dengan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi Rumah Sakit. sehingga motivasi untuk meningkatkan karir juga akan semakin besar.

