

STRATEGI PENINGKATAN KEPUASAN KERJA DAN EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN PT. GIANDHI INTI FANTASI (PLAYTOPIA)

Anggi Ardani Br Situmorang¹, Aqilla Tri Adinata², Ari Budi Kesuma³, Azry Triguna Nst⁴, Dwi Wulandari⁵, Putri Safina⁶, Eli Delvi Yanti⁷
stmr987@gmail.com¹

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi peningkatan kepuasan kerja serta mengevaluasi program pengembangan karir yang diterapkan pada karyawan PT. Giandhi Inti Fantasi (Playtopia). Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta produktif, perusahaan ini berfokus pada peningkatan kualitas kepuasan kerja karyawan melalui serangkaian program yang mendukung pengembangan karir. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif, melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM, pengamatan langsung di lingkungan kerja, serta penyebaran kuesioner kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain melalui pemberian insentif yang adil, pelatihan keterampilan, dan peningkatan komunikasi antar karyawan dan manajemen. Selain itu, evaluasi terhadap program pengembangan karir menunjukkan bahwa meskipun program pelatihan dan promosi karir sudah cukup diterima, masih ada area yang perlu diperbaiki, seperti kejelasan jalur karir dan feedback yang lebih terstruktur. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam perencanaan karir dan kebijakan pengembangan karyawan agar dapat lebih meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, PT. Giandhi Inti Fantasi Playtopia, Pengembangan Karir, Strategi Peningkatan Evaluasi Program Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to identify strategies for improving job satisfaction and evaluate career development programs implemented for employees at PT. Giandhi Inti Fantasi (Playtopia). In an effort to create a conducive and productive work environment, the company focuses on enhancing employee job satisfaction through a series of programs that support career development. The research method used is a case study with a qualitative approach, involving in-depth interviews with HR managers, direct observations in the work environment, and the distribution of questionnaires to employees. The results indicate that several effective strategies for increasing employee job satisfaction include providing fair incentives, skills training, and improving communication between employees and management. Additionally, the evaluation of the career development program shows that while training programs and career promotions are generally accepted, there are still areas that need improvement, such as clearer career paths and more structured feedback. This study provides recommendations for improvements in career planning and employee development policies to further enhance motivation and overall job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, PT. Giandhi Inti Fantasi, Playtopia, Career Development, Improvement Strategies Program Evaluation Employees.

PENDAHULUAN

Seiring dengan mengikuti perkembangan zaman maka semakin tinggi persaingan dalam dunia bisnis. Hal ini yang membuat perusahaan tertuntut untuk agar mempunyai tingkat keunggulan bersaing untuk dapat terus berkompetisi dalam dunia usaha, dengan adanya persaingan tersebut menuntut semua karyawan untuk terus dapat berfikir secara kreatif dan inovatif untuk dapat menarik minat para pelanggan (masyarakat). Hal ini harus

dilakukan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja serta produktivitas karyawan. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara yang sangat efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan tujuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Bahkan harus mampu berada pada posisi paling atas.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menjadi lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012).

Dan Setiap organisasi harus mampu menentukan bagaimana karyawannya bisa maju dengan wajar dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya, dinaikkan pangkatnya dan jabatannya ke jenjang yang lebih tinggi atau dimutasikan ke jenjang yang setara dengan posisi lamanya. Untuk melakukan proses pengembangan karyawan, manajemen organisasi harus mampu memberikan peluang kepada setiap karyawannya untuk melakukan pengembangan karir sesuai dengan arah dan tujuan pengembangan karir yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rivai (2006), mengawali abad ke-20 organisasi atau perusahaan mulai menjadikan sumberdaya manusia (SDM) sebagai sumberdaya utama dari suatu organisasi/perusahaan yang mengungkapkan perlunya perencanaan dan pengembangan karir karyawan, informasi karir dan konseling yang berhubungan dengan karir.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi untuk organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif yang berusaha menjelaskan sedetail mungkin objek dan masalah penelitian berdasarkan fakta yang ada dilapangan. Dalam penelitian ini data yang akan di peroleh bersumber dari Playtopia langsung, adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh data yang berdasarkan dengan hasil penelitian yang ada di lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga cara yaitu: pengamatan, interview atau wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Pt. Giandhi Inti Fantasi (Playtopia), Playtopia adalah playground yang bisa dinikmati orang dewasa dan anak-anak. Taman bermain indoor ini menawarkan berbagai permainan seru yang dapat dieksplorasi. Termasuk interactive ball pool, sand playground, dan beragam permainan lainnya yang tidak hanya didesain untuk anak-anak, tetapi juga untuk dewasa. Dengan konsep baru, Playtopia Adventure menawarkan pengalaman bermain yang menyenangkan bagi pengunjung dari berbagai usia. Dengan adanya berbagai permainan menarik, taman hiburan ini menjadi destinasi yang menarik untuk dikunjungi bersama keluarga dan teman-teman.

Dalam hal kepuasan kerja karyawan dan evaluasi program pengembangan karir pada karyawan, Pt. Giandhi inti fantasi (playtopia) sangat baik. Yaitu karena karyawan disana mendapatkan cara kerja yang menyenangkan, mendapatkan fasilitas yang baik, dan juga pengembangan karyawan disana juga bagus. Baik itu pelatihannya, dan juga ada jenjang karir yang di berikan oleh perusahaan tersebut dengan beberapa persyaratannya.

Pembahasan

Setiap organisasi atau perusahaan baik itu yang berorientasi profit maupun non profit dalam melaksanakan programnya akan mengarahkan dan memberdayakan seluruh aset yang dimiliki untuk mencapai tujuan instansi, (Poluakan, 2016). Keberadaan dan peran teknologi informasi dalam sistem kerja telah membawa era baru dalam perkembangan dunia kerja, namun perkembangan tersebut belum diimbangi dengan peningkatan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan kinerja pegawai di suatu instansi pemerintahan, (Nasib, 2020). Peningkatan kinerja pegawai dimasa yang akan datang membutuhkan teknologi informasi yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung melainkan sebagai senjata utama untuk menunjang keberhasilan pelayanan kepada masyarakat untuk dapat memberikan yang terbaik, (Pebri, 2020).

PT. Giandhi inti fantasi (Playtopia) adalah perusahaan yang bergerak di bidang hiburan, menawarkan berbagai pengalaman interaktif baik dalam bentuk permainan video maupun aplikasi mobile. Dalam dunia industri hiburan dan game, di mana tren dan teknologi berkembang pesat, perusahaan seperti PT Playtopia harus memastikan bahwa karyawan mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka untuk mempertahankan produktivitas dan inovasi.

Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Poluakan (2017) kinerja pegawai menunjukkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas- tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Ivancevich dan Konopaske (2013), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai juga berdampak terhadap kinerja pegawai. Marbun dan Jufrizen (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai baik, maka akan mendongkrak efektivitas kinerja pegawai.

Saat ini kepuasan kerja pada Perusahaan Playtopia telah dinilai baik. Hal ini dapat dilihat melalui pegawai yang tidak bersantai-santai dalam melakukan pekerjaannya. Fenomena ini terjadi dikarenakan telah sesuainya ekspektasi pegawai terhadap kompensasi, penghargaan serta promosi jabatan yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai. Maka dari itu, kepuasan kerja pegawai saat ini masih dinilai baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan factor yang dimiliki oleh karyawan secara individu, yang merasakan kepuasan atau ketidak puasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya karyawan yang merasa puas secara individu terhadap pekerjaannya akan merasa senang melakukan pekerjaan tersebut, hal ini akan

mempengaruhi kinerja mereka terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada hasil kerjanya (Meithiana, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

Banyak penelitian telah dilakukan terkait faktor-faktor yang bisa mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja yang menjadi sangat menarik untuk diteliti ulang. Beberapa diantaranya seperti dipengaruhi oleh variabel gaji atau benefit, variabel kesempatan promosi, variabel kondisi dan kualitas kerja, variabel kepemimpinan dan hubungan sosial, variabel pekerjaan itu sendiri (termasuk jenis pekerjaan, ketertarikan pekerjaan, kesempatan berkembang dan kejelasan rincian tugas dan tanggung jawab). Seluruh variable tersebut ditemukan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, semakin terpenuhi faktor tersebut semakin senang karyawan terhadap pekerjaannya dan merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan mereka begitu juga sebaliknya.

Pengaruh kepuasan kerja dalam organisasi:

Topik kepuasan kerja karyawan telah lama diperbincangkan baik di kalangan praktisi maupun akademisi, yang mana ditemukan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh banyak peneliti-peneliti sebelumnya. Kepuasan karyawan sangat identik dengan fenomena organisasi seperti motivasi, kinerja, perilaku kerja, konflik, gaya kepemimpinan dan lainnya. Ini telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang menguji hubungan kepuasan kerja terhadap hasil akhir dari produktifitas karyawan dalam organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kerja sangat mempengaruhi berbagai variabel dalam pencapaian kinerja organisasi.

Sebagai perusahaan yang berfokus pada pengembangan game dan hiburan, PT. Ghiandi inti fantasi (Playtopia) menghadapi tuntutan untuk menciptakan perilaku yang inovatif dan menarik, yang memerlukan ide-ide kreatif dari karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kesuksesan Playtopia dalam mengelola talenta dan menciptakan produk yang sukses di pasar. Kepuasan kerja di sini mengacu pada sejauh mana karyawan merasa dihargai, puas dengan tugas dan tanggung jawabnya, serta terlibat dalam budaya dan tujuan perusahaan. Kreativitas dan inovasi adalah dua aspek yang sangat penting dalam industri hiburan dan game. Di Playtopia, yang mengandalkan pengembangan game dan hiburan interaktif, ide-ide baru dan kemampuan untuk beradaptasi dengan tren pasar sangat bergantung pada kreativitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bebas berkreasi dan tidak terhambat oleh stres atau masalah internal perusahaan.

Lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, serta pengakuan atas hasil kerja yang baik, mendorong karyawan untuk memberikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas produk.

Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa dihargai atau merasa tertekan, mereka cenderung akan terhambat dalam memberikan ide-ide kreatif yang inovatif. Dalam perusahaan hiburan seperti Playtopia, inovasi yang berkelanjutan adalah elemen yang sangat penting untuk tetap bersaing dan relevan di pasar yang sangat dinamis.

Aziiri Brikend (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan, loyalitas kerja serta absensi. Ketiga faktor tersebut ditemukan dipengaruhi oleh kepuasan mereka dalam bekerja, namun isu paling serius yang didapati adalah faktor absensi. Oleh karenanya peran manager sangat penting dalam memperhatikan kepuasan kerja mereka, manajer harus mencari jalan bagaimana meningkatkan kepuasan kerja untuk menurunkan tingkat absensi, yang artinya semakin meningkat kepuasan kerja yang karyawan rasakan semakin turun tingkat absensi kerja mereka.

Kinerja karyawan menjadi tumpuan seluruh organisasi didalam pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan, karyawan yang berkinerja tinggi akan dapat mencapai kinerja usaha secara keseluruhan berupa peningkatan laba atau keuntungan.

Di industri hiburan dan game seperti yang dijalankan oleh Pt. Ghiandi inti fantasi (Playtopia), kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan. Perusahaan ini bergantung pada talenta kreatif dan produktivitas karyawan serta keramahan karyawan untuk menciptakan konten inovatif dan keramahan terhadap pelanggan yang dapat bersaing di pasar hiburan yang dinamis. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kepuasan kerja dan pengembangan karir serta pengaruh keduanya terhadap perusahaan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

(Rulianti & Nurpribadi, 2023) memaparkan bila pemimpin yang menginginkan pemerolehan kinerja optimal pada organisasi, maka memerlukan faktor yang berimbang ke kinerja karyawan tersebut, seperti dengan mengembangkan karier. (Putri, 2024) menyatakan bila mengembangkan karier sebagai upaya yang pegawai laksanakan demi memaksimalkan kinerja dan terlaksana secara berkesinambungan demi memperoleh peluang promosi ke jabatan yang disediakan oleh organisasi. (Saputri, 2023) sebagai prosedur yang bisa perusahaan gunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produksi pegawai, serta guna menyiapkan karier pegawai di masa mendatang. memaparkan bila perusahaan pun cenderung mengembangkan karier melalui kepedulian mereka terhadap kesempatan untuk melaksanakan promosi dan memerlukan pengarah untuk bimbingan informal, maka pegawai bisa memiliki penguasaan atas pekerjaan yang dimiliki berdasar pertanggungjawaban yang mereka dapatkan. Pegawai bisa memiliki loyalitas tinggi bila perusahaan memfasilitasi kesempatan karier untuk masing-masing pegawainya.

Pengembangan karir bisa memberi keuntungan bagi karyawan dan perusahaannya. Melalui program pelatihan dan pengembangan karir perusahaan meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan perputaran karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, pengembangan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang tersedia. Triwahyuni (2022) mengatakan semakin bagus sistem pengembangan karir suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Mengembangkan karier pasti bisa dijadikan daya tarik bagi masing-masing pegawai, mengingat makin baik suatu jabatan, tentu kesejahteraan yang pegawai dapatkan dari jabatan itu akan meningkat pula. Perihal penting dalam mengembangkan karier untuk pegawai, yakni peluang promosi yang disediakan oleh pimpinan ke setiap subunit atau bagian. Pendidikan pada diri pegawai pun cukup dijadikan perhatian utama bagi pimpinan. Kerap kali pimpinan perusahaan memprioritaskan pegawai yang tingkat pendidikannya lebih tinggi dibanding mereka yang berstatus pendidikan lebih rendah. Kendati pegawai itu ialah pegawai tetap dan telah bekerja bertahun-tahun, namun karena tingkat pendidikan yang ia miliki tidak sama seperti kriteria pengembangan karier, tentu pegawai itu tidak memiliki peluang untuk mengembangkan karier. Alangkah baik bila pimpinan tetap memberi karier ke pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah agar pegawai itu bisa meningkatkan karier mereka berdasar pada kompetensi yang dimilikinya. Pegawai dengan motivasi rendah berkecenderungan lalai dalam tugas kerja, seperti tingkat ketidakhadirannya tergolong tinggi dan kinerja pegawai tidak cukup optimal. Adapun beberapa pendapat para ahli yang mengatakan bila motivasi karyawan itu sendiri berkecenderungan rendah, beberapa pegawai melakukan pelanggaran atas aturan yang perusahaan tentukan. Upaya yang bisa manajemen lakukan supaya pegawai menjalankan tugasnya secara optimal ialah penyediaan evaluasi bagi semua pegawai tiap akhir Dengan

penerapan evaluasi ini, maka pegawai bisa memotivasi diri mereka untuk menghindari dari segala tindakan yang berhubungan dengan pelanggaran.

Strategi Peningkatan Evaluasi Program Karyawan:

a. Strategi Peningkatan Evaluasi Program Karyawan di PT Giandhi Inti Fantasi (Playtopia)

Evaluasi program karyawan menjadi aspek yang sangat penting dalam perkembangan sumber daya manusia di perusahaan. PT Giandhi Inti Fantasi (Playtopia), sebagai sebuah perusahaan yang berfokus pada kualitas dan inovasi, perlu menerapkan strategi evaluasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan evaluasi program karyawan di perusahaan ini.

b. Penyusunan Tujuan yang Jelas dan Terukur

Strategi pertama yang harus diterapkan adalah penyusunan tujuan evaluasi yang jelas dan terukur. Tujuan evaluasi ini harus berfokus pada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan perlu mengidentifikasi aspek-aspek penting dalam kinerja karyawan yang akan dievaluasi, seperti produktivitas, kualitas kerja, kemampuan bekerja dalam tim, serta inovasi yang diberikan. Penyusunan tujuan yang jelas akan memudahkan proses evaluasi dan memberikan arah yang tepat bagi pengembangan program-program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dengan tujuan yang terukur, perusahaan dapat memastikan bahwa evaluasi tidak hanya subjektif, tetapi juga berbasis pada data yang objektif.

c. Penggunaan Metode Evaluasi yang Beragam

Dalam rangka meningkatkan evaluasi program karyawan, perusahaan perlu menggunakan berbagai metode evaluasi. Salah satu metode yang dapat diterapkan adalah evaluasi berbasis kompetensi, yang menilai karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki serta kontribusinya terhadap pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga dapat menggunakan evaluasi 360 derajat, di mana karyawan dievaluasi tidak hanya oleh atasan, tetapi juga oleh rekan sejawat dan bawahan. Dengan penggunaan berbagai metode evaluasi ini, PT Giandhi Inti Fantasi dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan, termasuk dalam aspek-aspek yang sering kali terabaikan dalam evaluasi tradisional, seperti hubungan interpersonal dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

d. Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif dan Berkelanjutan

Umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan merupakan kunci untuk perbaikan kinerja karyawan. Setelah evaluasi dilakukan, penting bagi perusahaan untuk memberikan umpan balik yang jelas, spesifik, dan berbasis pada data yang objektif. Umpan balik yang diberikan harus bersifat membangun, sehingga karyawan dapat memahami apa yang telah dilakukan dengan baik dan di mana mereka perlu meningkatkan diri. Selain itu, umpan balik ini sebaiknya diberikan secara berkelanjutan, tidak hanya pada saat evaluasi tahunan, tetapi juga dalam bentuk pertemuan rutin antara atasan dan karyawan. Hal ini akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka secara berkesinambungan.

e. Pelatihan dan Pengembangan yang Relevan

Setelah evaluasi dilakukan, perusahaan harus menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan ini bisa berupa pengembangan keterampilan teknis, kemampuan manajerial, atau bahkan pelatihan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan. Dengan menyediakan kesempatan untuk pelatihan yang sesuai dengan hasil evaluasi, PT Giandhi Inti Fantasi tidak hanya memperbaiki kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang akan

lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

f. Penggunaan Teknologi untuk Mempermudah Proses Evaluasi

Dalam era digital, penggunaan teknologi dalam proses evaluasi sangatlah penting. PT Giandhi Inti Fantasi dapat memanfaatkan perangkat lunak atau aplikasi evaluasi kinerja untuk mempermudah pengumpulan data, analisis, dan pembuatan laporan evaluasi. Teknologi juga memungkinkan proses evaluasi dilakukan secara lebih transparan dan efisien, sehingga karyawan dapat lebih mudah mengikuti perkembangan evaluasi mereka. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan juga dapat menghemat waktu dan sumber daya, serta memastikan bahwa evaluasi dilakukan secara konsisten dan objektif.

g. Membangun Budaya Penghargaan dan Pengakuan

Strategi lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan evaluasi program karyawan adalah dengan membangun budaya penghargaan dan pengakuan. Karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa harus diberikan penghargaan yang sesuai, baik berupa bonus, promosi, atau pengakuan publik. Budaya penghargaan ini akan memotivasi karyawan untuk terus berprestasi dan merasa dihargai atas kontribusinya. Hal ini juga akan memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

h. Evaluasi Program secara Berkala

Terakhir, perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap program evaluasi karyawan itu sendiri. Hal ini penting untuk memastikan bahwa sistem yang diterapkan tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei atau wawancara dengan karyawan untuk mengetahui apakah mereka merasa sistem evaluasi yang ada memberikan manfaat yang maksimal. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, PT Giandhi Inti Fantasi dapat melakukan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa program evaluasi terus berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Dengan penerapan strategi- strategi ini, PT Giandhi Inti Fantasi (Playtopia) dapat menciptakan sistem evaluasi yang lebih efektif, yang tidak hanya menilai kinerja karyawan, tetapi juga membantu mereka untuk berkembang dan berkontribusi lebih baik lagi dalam kemajuan perusahaan.

Dengan penerapan strategi- strategi ini, PT Giandhi Inti Fantasi (Playtopia) dapat menciptakan sistem evaluasi yang lebih efektif, yang tidak hanya menilai kinerja karyawan, tetapi juga membantu mereka untuk berkembang dan berkontribusi lebih baik lagi dalam kemajuan perusahaan.

KESIMPULAN

PT Giandhi Inti Fantasi (Playtopia) dapat mencakup beberapa poin penting yang mencerminkan temuan dan rekomendasi dari analisis yang telah dilakukan. Secara umum, PT Giandhi Inti Fantasi menunjukkan pentingnya evaluasi program karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan temuan yang ada, perusahaan perlu mengembangkan sistem evaluasi yang lebih terstruktur dan objektif, dengan menggabungkan teknologi, umpan balik 360 derajat, dan komunikasi yang lebih transparan antara manajer dan karyawan.

Salah satu hal yang sangat penting adalah penetapan tujuan evaluasi yang jelas dan berbasis pada indikator kinerja yang spesifik, yang dapat diukur secara objektif. Hal ini akan memudahkan proses penilaian dan memberikan arah yang jelas bagi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil evaluasi yang efektif harus diikuti dengan pengembangan program pelatihan dan pengembangan karier yang dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Penting juga untuk diingat bahwa evaluasi kinerja yang rutin dan berbasis data akurat dapat membantu perusahaan mengidentifikasi masalah lebih awal dan mengimplementasikan perbaikan secara cepat. Oleh karena itu, PT Giandhi Inti Fantasi (Playtopia) diharapkan dapat menerapkan sistem evaluasi yang berkelanjutan dan adaptif, guna meningkatkan kepuasan karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, sistem evaluasi yang baik bukan hanya untuk menilai, tetapi juga untuk membimbing karyawan menuju pencapaian terbaik mereka, yang pada akhirnya akan mendukung kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Evaluasi kinerja yang efektif akan memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dedi, R., Siti, K.H.Y., & Muhammad, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. 7(4), 1330-1331.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Kusnendi, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Lutfia., Addina, H.A., Siti, M., & Chintya, O.C. (2024) Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat. 3(2), 19-20.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Nabila, P.R., & Yeyen, P. (2022). Konsep dasar kepuasan kerja : sebuah tinjauan teori. 1(1), 40- 46.
- Nadia, M.S., Nova, J.H., & Abdul, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. 9(3), 554-556.
- Ni, K.S. (2022). KEPUASAN KERJA: PENGARUHNYA DALAM ORGANISASI.2 (2), 71- 74.
- Nimas,A.A.P., & Yeyen, P. (2018). Kepuasan kerja karyawan : studi literatur. 7(4), 1-6. Profil Pt. Giandhi Inti Fantasi (Playtopia). (2014). Arest.we.id.