

## **BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN**

### **7.1 Kesimpulan**

Dalam proses menerapkan sebuah sistem yang baru kedalam suatu perusahaan pasti akan memberikan hasil untuk melihat apakah dapat di gunakan di perusahaan tersebut ataupun tidak. Selama kurang lebih empat bulan penulis melakukan kerja praktek di PT. Lintas Laut Samudera, penulis menyimpulkan beberapa kesimpulan mengenai penerapan sistem penilaian kinerja karyawan yang di terapkan di PT. Lintas Laut Samudera sebagai berikut:

1. Penulis menyimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja karyawan tidak hanya bertujuan untuk sekedar sebagai sebuah data untuk melihat karyawan apakah layak untuk mendapatkan promosi, bonus, ataupun tunjangan melainkan juga untuk membantu perusahaan melihat kinerja karyawan mereka dan juga untuk melihat kinerja perusahaan apakah selama perusahaan melakukan kegiatan produksi mengalami peningkatan ataupun penuruna.
2. Selama melakukan kegiatan kerja praktek di PT. Lintas Laut Samudera, sistem penilaian kinerja karyawan yang diterapkan oleh mereka masih belum bisa dijadikan dasar dalam penentuan promosi, bonus, atau tunjangan dikarenakan sistem penilaian yang ada dilakukan dengan cara penilaian ditempat secara langsung dan dalam jangka waktu yang singkat juga sehingga belum bisa dijadikan sebagai patokan dalam penentuan bonus, tunjangan ataupun promosi. Penilaian yang ada pun tidak bisa juga dipakai untuk penggunaan jangka panjang dikarenakan belum tentu

penilaian yang akan datang akan sesuai dengan kinerja karyawan pada saat sekarang ini.

## 7.2 Saran

Dalam penerapan sistem penilaian yang ada, penulis memiliki beberapa saran agar untuk kedepannya, sistem penilaian kinerja karyawan yang telah dirancang bisa digunakan dalam jangka waktu yang panjang.

1. Agar bisa lebih memperdalam sistem penilaian yang ada, penulis mengharapkan perusahaan bisa mengadakan pelatihan terhadap pihak yang melakukan penilaian yang ada, agar dalam proses penilaian yang ada bisa dilakukan secara adil dan lebih detail. Dengan pelatihan juga, diharapkan sistem penilaian yang telah dirancang bisa lebih berkembang
2. Penulis mengharapkan dalam proses penilaian kinerja karyawan tidak melibatkan emosi atau perasaan pribadi atau hal-hal yang tidak berhubungan dengan indikator penilaian yang ada agar memiliki hasil yang sesuai dan adil antar sesama karyawan.