

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Kesimpulan dapat diambil setelah penulis mengerjakan dan melaksanakan kerja praktek ini pada PT. Minang Jaya Sejahtera, yaitu diantaranya:

1. Selama ini PT. Minang Jaya Sejahtera memiliki sistem penilaian kinerja yang masih memiliki sifat yang informal yaitu dengan kata lain sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan menciptakan hasil yang subjektif serta belum adanya kriteria dan standar yang ditetapkan secara baik. Sistem penilaian kinerja selama ini yang dilakukan melalui pengamatan sekilas oleh atasan / manajer perusahaan tanpa adanya dokumentasi tertulis serta tidak adanya kriteria yang menjadi indikator penilaian.
2. Penulis mencoba menyarankan sistem penilaian kinerja yang telah dirancang dan PT. Minang Jaya Sejahtera memberi keputusannya untuk menerapkan proyek kerja praktek ini. Dalam penerapan sistem penilaian kinerja ini perusahaan dapat memperbaiki keputusan-keputusannya akan hasil kinerja karyawan guna lebih objektif serta pemberian *feedback* yang sesuai.

7.2 Saran

Agar kerja praktek ini mendapat hasil yang maksimal, maka penulis memberikan beberapa saran kepada PT. Minang Jaya Sejahtera, di antara lain:

1. Setelah perancangan sistem penilaian kinerja dalam proyek kerja praktek ini diharapkan perusahaan dapat menerapkannya untuk beberapa tahun kedepannya, sehingga perusahaan dapat menggunakannya sebagai mamfaat untuk mengetahui perubahan serta kemajuan kinerja karyawan dan menindak lanjuti hasil penilaian kinerja agar perusahaan dapat berkembang secara optimal.

2. Perusahaan berharap untuk mempelajari serta mendalami sistem penilaian kinerja ini agar hasil penilaian kinerja karyawan dapat dinilai secara objektif oleh penilai berdasarkan kriteria serta standar yang ada. Penilai tidak diharapkan memberikan penilaian berdasarkan emosi, hubungan kekerabatan dengan karyawan yang dinilainya. Maka dari itu melaksanakan studi banding ke perusahaan lain serta memberikan pelatihan untuk penilai diperlukan.
3. Penulis dapat mempelajari bahwa aspek-aspek yang berimbas dalam mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya tentang kepuasan kerja melainkan terdapat beberapa aspek lainnya seperti lingkungan kerja, komunikasi antara atasan dan karyawan serta motivasi kerja.