

## BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

### 7.1 Kesimpulan

Berikut beberapa kesimpulan selama pelaksanaan kerja praktek pada CV.

Nitason Sejati Batam:

1. Organisasi harus menghadapi kenyataan bahwa penilaian kinerja tidak lengkap kecuali jika penilai diberi tahu apa kekuatan dan kelemahannya, kinerjanya tidak dapat meningkat di masa mendatang, yang jelas mengalahkan tujuan penilaian periodik yang sangat objektif.
2. Proses diskusi dengan bawahan yang berfokus pada seluruh kinerja (tugas dan perilaku) selama periode tertentu disebut konseling penilaian kinerja. Agar proses konseling membuahkan hasil, prosesnya harus segera dan berkelanjutan dan semakin banyak yang dibayarkan manajer atau penyelia untuk memberi konseling kepada bawahannya, semakin banyak waktu yang mungkin diperolehnya dalam jangka panjang sebagai hasil dari peningkatan kemampuan bawahan
3. Pada banyak organisasi, jarang ada upaya untuk berdiskusi secara konstruktif dengan karyawan, apakah hasil yang diharapkan, seperti yang telah ditentukan dapat dipenuhi. Namun, karyawan saat ini ingin tahu tidak hanya bagaimana karyawan cocok dengan tujuan organisasi tempat karyawan bekerja tetapi juga aspek perbaikan diri apa yang diperlukan dalam kinerja mereka.
4. Organisasi tidak dapat tumbuh jika individu yang bekerja di organisasi tersebut tidak didorong dan didukung melalui penilaian kinerja yang tulus.

Perbedaan kinerja dapat dikelola melalui upaya terpadu dalam pelatihan dan pengembangan, karir dan manajemen suksesi.

5. Penting juga bagi organisasi untuk memiliki tinjauan atau audit berkala terhadap semua kebijakan, program, dan prosedur personalia, kompensasi, rekrutmen dan kepegawaian, analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, proses pengaduan dan saluran komunikasi. Sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia akan lebih baik jika penilaian kinerja benar-benar dilakukan.

## 7.2 Saran

Beberapa saran dapat penulis berikan pada pemilik usaha CV. Nitason Sejati Batam, yaitu:

1. Menerapkan program penilaian kinerja karyawan ini secara konsisten dan berkelanjutan untuk mendapatkan manfaat bagi kinerja perusahaan dan juga peningkatan kinerja karyawan.
2. Selalu mengkomunikasikan setiap proses dan kegiatan penilaian kinerja karyawan ini agar karyawan dan pemilik usaha selalu memiliki keterbukaan yang saling membantu dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan.