BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada CV. Niagara Rattan Furniture yang telah dilaksanakan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. **Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV. Niagara Rattan Furniture**

   Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan data pada CV. Niagara Rattan Furniture dari beberapa pendapat sesuai berdasarkan teori yang ada sebagaimana telah diuraikan di atas tentang penilaian kerja yaitu penilaian kinerja merupakan proses dimana perusahaan mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan pada periode waktu tertentu, dengan didasarkan standar kinerja yang telah disepakati, penilaian dilakukan oleh penilai yang terlatih, menghindari adanya diskriminasi, obyektif, dan harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Penilaian kinerja tersebut mutlak perlu dilakukan setiap perusahaan, karena bermanfaat baik bagi para karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dalam dua bagian yaitu yang pertama penilaian terhadap prestasi kerja dan yang kedua penilaian terhadap perilakunya. Aspek-aspek yang dinilai terdiri atas aspek kemampuan Kerja, kehadiran dan pemanfaatan waktu kerja.

2. **Hambatan Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja di CV. Niagara Rattan Furniture**

Dari data temuan yang di peroleh penulis dari CV. Niagara Rattan Furniture berdasarkan data secara teoritis data ini sesuai dengan teori yang ada adalah ukuran penilaian kinerja yang subjektiv harus digunakan, sehingga dapat dikurangi dengan cara pelatihan ataupun umpan balik, dengan mengabaikan penilaian efektif akan melanggar persamaan hak dalam pekerjaan,sehingga penilaian kinerja dalam membuat pola penilaian tanpa adanya unsur prasangka

3. Usaha Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan data pada CV. Niagara Rattan Furniture dari beberapa pendapat sesuai berdasarkan teori yang ada untuk mengatasi hambatan yang terjadi di dalam CV. Niagara Rattan Furniture yaitu dengan menggudakan penilaian SOP (Standar Operating Prosedur), penilaian didalam perusahaan haruslah detail didalam penilaian kinerja bukan hanya prilaku karyawan tetapi juga di dalam penilaian kinerja.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada CV. Niaagara Rattan Furniture:

1. Metode yang dilakukan CV Niaagara Rattan Furniture dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawannya sudah cukup memberikan kepuasan bagi semua pihak, baik itu terhadap karyawan maupun bagi perusahaannya. Oleh karena itu kami sarankan agar metode penilaian tersebut tetap dipertahankan. Namun kami juga menyarankan, alangkah baiknya apabila ditambah dari yang sudah ada sekarang ini, serta menggunakan formulir yang berdasarkan SOP (Standar Operating Prosedur).
2. Untuk lebih memotivasi para karyawan agar tetap bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya, maka perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan para karyawannya.
3. Untuk lebih mengutamakan kominikasi baik itu karyawan dengan karyawan yang lainnya atau atasan dengan karyawannya agar menciptakan suasana kerja yang nyaman.