

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan oleh penulis terkait rancangan sistem penilaian kinerja karyawan Tanagodang *Coffee shop*. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja yang dilaksanakan di Tanagodang *Coffee shop* sudah dijalankan dengan baik, namun belum dilaksanakan dengan standar penilaian kinerja dalam bentuk form. Penilaian hanya dilakukan melalui secara lisan antara penilai dan karyawan yang membuat kurang efektif. Standar penilaian kinerja yang efektif harus bersifat objektif, memiliki tujuan dan standar yang jelas disertai dengan *feedback* atau masukan untuk karyawan. Dalam proses penilaian kinerja terdapat kelebihan dan kekurangan dalam melakukan proses penilaian. Kelebihan dari standar penilaian kinerja adalah dengan adanya standar penilaian kinerja, perusahaan dapat dengan mudah melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala. Penulis mengusulkan membuat standar penilaian kinerja menggunakan metode *Rating Scale*. Dengan metode ini diharapkan dapat menjawab masalah-masalah sehubungan dengan penilaian kinerja yang saat ini terjadi di Tanagodang *Coffee Shop*. Kekurangan dari standar penilaian kinerja adalah dalam pelaksanaan proses penilaian kinerja dengan menggunakan standar penilaian kinerja diperlukan adanya adaptasi. Fungsi dari penilaian kinerja adalah dapat mendeteksi kekurangan kinerja

karyawan sehingga dari kekurangan tersebut bisa diperbaiki dengan memberikan *feedback* atau masukan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Tanagodang *Coffee Shop*.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran kepada Tanagodang *Coffee Shop*. Saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pemilik harus melakukan sosialisasi mengenai sistem penilaian kinerja yang diusulkan oleh penulis kepada perusahaan karena kendala yang akan dihadapi yaitu bagaimana cara menggunakan sistem penilaian kinerja yang baru. Contoh dari sosialisasi tersebut adalah pelatihan bagaimana cara menggunakan sistem penilaian kinerja pada saat masa adaptasi dari proses penilaian kinerja yang sudah ada ke proses penilaian kinerja yang baru.
2. Penulis mengusulkan agar pemilik bukan hanya memberikan peringatan secara lisan ketika karyawan melakukan kesalahan tetapi juga memberikan arahan kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.
3. Penulis mengusulkan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan secara konsisten 2 bulan sekali. Hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam pemberian apresiasi kepada karyawan yang berprestasi seperti insentif kerja atau bonus.

REFERENCES

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, 134.
- Akbar, S. (2017). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *JIAGANIS*, Vol. 3, No. 2, 12-13.
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). *Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif*. Palembang: Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer.
- Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA Vol. 2 No. 3*, 75.
- Cespedes, F. V. (2022, July 8). *How to Conduct a Great Performance Review*. Retrieved from Harvard Business Review: <https://hbr.org/2022/07/how-to-conduct-a-great-performance-review>
- Cresswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach*. Sage Publications.
- Dangol, P. (2021). *Role of Performance Appraisal System and Its Impact on Employees Motivation*. Nepal : sainmat.org.
- Dressler, G. (2017). *Human Resource Management*. Florida: Pearson Education.
- Dressler, G. (2020). *Human Resources Management*. Florida: Pearson.
- Hariati. (2015). AKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DICOFFEE SHOP HOTEL PANGERAN PEKANBARU . *Jom FISIP Volume 2 NO 1*, 7-8.

- Herlyana, E. (2012). FENOMENA COFFEE SHOP SEBAGAI GEJALA GAYA HIDUP BARU KAUM MUDA. *ejournal.uin-suka.ac.id*, 190.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Edinburgh: Pearson Educated Limited.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Edinburgh: Pearson Educated Limited.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resources Management*. Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja . *Journal of Islamic Education Management*, 169
- Nilamasari, N. (2014). MEMAHAMI STUDI DOKUMEN DALAM PENELITIAN KUALITATIF. *Wacana Volume XIII No.2*, 178-179.
- Pratiwi, H. H., Zega, Y., & Talim, D. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Unggul*. Medan: CV. Andalan Bintang Ghonim.
- Pratiwi, H. H., Zega, Y., & Talim, D. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Unggul*. Medan: CV. Andalan Bintang Ghonim.
- Pratiwi, H. H., Zega, Y., & Talim, D. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: CV. Andalan Bintang Ghonim.
- Putri, E. M. (2020). *Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring*. Bayuwangi: CV. Pena Persada.
- Ramdhan, D. M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.

Sahir, S. H. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Papong Kreatif.

Suryani, C. D., & Kristiani, D. N. (2021). STUDI FENOMENOLOGI PADA GAYA HIDUP BARU ANAK MUDA SEBAGAI PENGUNJUNG COFFEE SHOP DI KOTA SALATIGA. *PRecious: Public Relations Journal*, 178.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 955.

Syamsuriansyah, D. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.