

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Setelah melakukan kerja praktek di PT. Bestprofit Futures Surabaya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Semua pelayanan jasa PT Bestprofit Futures yang ditawarkan pada pengguna jasa investasi sangat variatif dan dapat membantu pengguna jasa yang ingin menggunakan jasa investasi.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Bestprofit Futures Surabaya terutama di divisi marketing cukup baik dalam menangani masalah pemasaran suatu produk atau jasa kepada calon nasabah.
3. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT Bestprofit Futures Surabaya. dilakukan untuk melihat sejauh mana performa karyawan dalam melakukan pekerjaan baik dikantor maupun diluar kantor selama masa pandemi, terutama untuk mengetahui bila terjadi penurunan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan dari perusahaan tercapai.
4. Berdasarkan hasil perhitungan penilaian kinerja dari data dua tahun terakhir di PT Bestprofit Futures Surabaya dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan pada periode 2020-2021.
5. Penurunan kinerja karyawan terjadi karena pada masa pandemi ini aktivitas semuanya dilakukan bukan dikantor melainkan dirumah sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

6.2 Saran

Dalam laporan kerja praktek ini penulis ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi perkembangan PT Bestprofit Futures, yaitu :

1. Untuk karyawan yang memiliki nilai kerja yang sangat rendah dari karyawan lainnya berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan agar diberi motivasi untuk bekerja lebih serius.
2. Sebaiknya PT Bestprofit Futures menyediakan banyak telepon untuk menghubungi calon *customer* agar memudahkan tim marketing untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat
3. Sebaiknya manajer dari divisi marketing melakukan komunikasi secara dua arah dengan karyawannya. Cari tahu alasan mereka kenapa performanya bisa menurun. Yang terpenting disini ialah menguak segala penyebab yang ada dari sebuah masalah.
4. Sebaiknya manajer mencari tahu apa yang menjadi kesenangan dari karyawannya. Dengan melakukan obrolan ringan menanyakan tentang apa yang jadi tujuan jangka panjang, aspirasi, dan bagaimana para karyawan tersebut bisa memandang karir dalam 1 atau 3 tahun yang akan datang