

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan pembobotan menggunakan metode ANP didapatkan bahwa bobot dari F1 sebesar 0,402, F2 sebesar 0,009, C1 sebesar 0,251, C2 sebesar 0,010, C3 sebesar 0,011, I1 sebesar 0,067, I2 sebesar 0,006, I3 sebesar 0,037, L1 sebesar 0,126, dan L2 sebesar 0,081. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai bobot indikator kinerja paling tinggi yaitu peningkatan efektivitas karyawan sebesar 0,402 yang artinya memiliki pengaruh paling besar pada kinerja SDM perusahaan.
2. Pengukuran kinerja SDM di departemen produksi PT. X menggunakan HRSC menghasilkan nilai perspektif *financial* sebesar 0,449, nilai perspektif *customer* sebesar 0,850, nilai perspektif *internal business process* 0,476, dan nilai perspektif *learning and growth* sebesar 0,781. Kemudian nilai kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan pada karyawan produksi PT X sebesar 2,556. Nilai kinerja sumber daya manusia tersebut terdapat pada range  $1,8 < \text{nilai kinerja SDM} \leq 2,6$  sehingga nilai kinerja sumber daya manusia pada karyawan produksi PT X dapat dimasukkan ke dalam kategori kurang baik.
3. Usulan perbaikan untuk memperbaiki permasalahan target produksi tidak tercapai pada departemen produksi PT. X diantaranya yaitu penambahan jumlah supervisor pada setiap shiftnya. Penambahan jumlah supervisor ini tentunya diperlukan analisis beban kerja terhadap supervisor supaya perusahaan dapat menentukan jumlah supervisor yang ideal. Kemudian pembentukan tim koordinasi di setiap proses produksi yang melibatkan karyawan yang berpengalaman untuk membantu dalam pengawasan dan pelaporan. Tim ini dapat bertugas memantau jalannya proses, melaporkan

masalah yang timbul, serta memastikan kepatuhan terhadap standar operasional dan kualitas.

## 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan lebih teliti dalam menentukan indikator penilaian kinerja agar sesuai dengan kondisi perusahaan.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode *Decision Making Trial And Evaluation Laboratory* (DEMATEL) untuk menentukan keterkaitan yang terjadi antar subkriteria.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan analisis beban kerja terhadap karyawan terlebih dahulu karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja SDM perusahaan.

