

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1 KESIMPULAN**

Dari hasil pengukuran kinerja menggunakan metode performance prism yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa baik atau buruknya kinerja di perusahaan seringkali dikarenakan karena SDM yang kurang baik. Dengan menggunakan Metode Performance Prism pengukuran kinerja memperhatikan dari aspek Stakeholder satisfaction, Stakeholder contribution, Process, strategy dan Capability.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stakeholder di PT. XYZ adalah Karyawan, Customer, Investor dan supplier. Sistem pengukuran kinerja memuat 46 KPI yang meliputi 12 KPI karyawan, 12 KPI Customer, 12 KPI Investor, dan 10 KPI supplier yang terbagi dalam 5 Perspektif Stakeholder satisfaction, Stakeholder Contribution, Strategy, Process, Capability. Dari 5 kriteria tersebut yang mempunyai nilai Performansi tertinggi adalah Kriteria strategi dengan nilai 9,123 dan yang terendah adalah stakeholder contribution dengan 8,55.

Sedangkan untuk pembobotan KPI, bobot terendah dari semua aspek didapatkan hasil terendah dan perlu tindakan perbaikan adalah KPI E3 (Pengarawatan atasan bawahan) dengan nilai 0,77 dari perspektif stakeholder satisfaction

Dengan melakukan scoring OMAX yang sebaiknya ditingkatkan adalah KPI penyusun Stakeholder contribution dengan nilai performansi 8,55.

#### **V.2 Saran**

Setelah hasil perhitungan yang didapat penulis mempunyai saran, sebagai berikut;

1. Perusahaan harus memiliki tim khusus yang mengukur kinerja, agar kinerja di perusahaan dapat terkontrol
2. Perbaikan komunikasi antara pimpinan dan bawahan harus diperbaiki, karena komunikasi yang baik dapat mengarahkan para karyawan

3. Melakukan evaluasi secara berkala untuk mendapatkan kinerja yang baik.
4. Mengimplementasikan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan dari waktu ke waktu guna mendapatkan kinerja yang optimal.

