

BAB V

KESIMPULAN

V.1 Kesimpulan

Balanced Scorecard sebagai alat pengukuran kinerja mempunyai keunggulan dimana pengukuran dilakukan melalui empat perspektif yang saling berkaitan, yang mencakup aspek keuangan dan non keuangan. Empat perspektif itu adalah perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif internal bisnis proses dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Sedangkan untuk penilaiannya digunakan Metode TOPSIS, dimana digunakan untuk membantu dalam menyelesaikan suatu masalah berdasarkan alternatif-alternatif yang sudah ditentukan. TOPSIS mendapatkan kesimpulan untuk memutuskan suatu masalah tidak hanya dari alternatif yang dipilih memiliki jarak terpendek dari solusi ideal positif saja, namun juga memiliki jarak terpanjang dari solusi ideal negatif.

Sasaran, indikator strategi, rating serta bobot dari setiap perspektif dirancang melalui pengolahan hasil informasi dari wawancara, kuisioner dan studi literatur. Wawancara dilakukan terhadap *Manajer Procurement Department*. Data kuisioner didapatkan juga dari *Manajer Procurement Department*. Sedangkan studi literatur yang penulis gunakan, diperlukan untuk konfirmasi terhadap sasaran strategi yang diperoleh dimasing-masing perspektif.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai preferensi yang didapatkan menggunakan Metode TOPSIS, karyawan 3 mendapatkan nilai preferensi keseluruhan terbesar, yang menandakan karyawan 3 lebih baik dibandingkan karyawan 1 dan karyawan 2.

Tabel 5.1. Kesimpulan Nilai preferensi dari setiap perspektif

No	Alternatif	Nilai Preferensi				Keseluruhan
		Financial	Customer	Internal Business	Learning & Growth	
1	Karyawan 1	0.6778	0.3578	0.1546	0.7286	0.4244
2	Karyawan 2	0.2648	0.6422	0.3686	0.4453	0.3106
3	Karyawan 3	0.5643	0.3758	0.8454	0.5547	0.7285

(Sumber : Pengolahan Data 2018)

Berdasarkan hasil penelitian, metode *Balanced Scorecard* dan TOPSIS dapat digunakan oleh *Procurement Department* dalam melakukan penilaian kinerja karyawannya, meskipun dikelompokkan kedalam berbagai macam perspektif namun tetap berimbang, sehingga dapat membantu pihak departemen dan bahkan perusahaan nantinya dalam melihat dan menentukan karyawan yang kinerjanya baik dengan mempertimbangkan tiap-tiap bobot kepentingan dari setiap kriteria yang digunakan. Sehingga sistem penilaian seperti ini dapat dijadikan rekomendasi pengambil keputusan dalam menilai kinerja karyawan.

V.2 Saran

V.2.1. Saran untuk *Procurement Department* PT. MRO X

Setelah melakukan penilaian dan mengambil keputusan maka ada beberapa saran yang disampaikan kepada *Procurement Department* PT MRO X sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan penilaian kinerja karyawan yang lebih optimal, disarankan menggunakan metode pengukuran berdasarkan *Balanced Scorecard* yang menggunakan metode TOPSIS
2. Untuk implementasi penilaian kinerja seperti ini, diperlukan sosialisasi kepada semua pihak yang berkepentingan. Sehingga semua pihak dapat mengetahui dengan jelas sistem penilaian kinerja seperti apa yang akan diterapkan nantinya. Dan juga pelatihan kepada karyawan diperlukan agar seluruh karyawan mengerti apa yang dimaksud *Balanced Scorecard* dan TOPSIS
3. *Balanced Scorecard* merupakan model dinamis untuk mengukur strategi. Sehingga disarankan, perusahaan harus secara periodik dalam meninjau strategi agar selalu relevan dengan ukuran-ukuran yang ada pada *Balanced Scorecard*

V.2.2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Setelah melakukan penilaian dan mengambil keputusan maka ada beberapa saran yang disampaikan kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Untuk menghindari kebingungan dalam melakukan pembobotan yang hanya didasarkan kepada pendapat dari manajer (pimpinan), sebaiknya ditambahkan

skema pembobotan lain seperti AHP (Analytical Hierarchy Process) ataupun ANP (Analytical Network Process)

2. Untuk setiap kriteria, harus memiliki ukuran yang jelas sehingga setiap kriteria dapat terukur dengan lebih jelas
3. Perlu adanya skema tersendiri dalam memberikan bobot ataupun rating terhadap penilaian kinerja, tidak cukup hanya dengan memberikan skala 1 sampai 5.
4. Selanjutnya dapat dilakukan penelitian untuk pengukuran kinerja ini berbasis komputerisasi, sehingga dapat mempersingkat waktu pengukuran dan menjaga tersimpahnya arsip-arsip pengukuran periode sebelumnya
5. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk penelitian sejenis.

