

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam penilaian kinerja yang akan dihitung dalam penelitian ini meliputi kriteria-kriteria yang dianggap penting oleh pemilik Gudang, yaitu hasil kerja, sikap, pengembangan diri, dan kehadiran. Setiap faktor ini dievaluasi untuk mengukur sejauh mana kontribusi dan pencapaian individu dalam menjalankan tugasnya. Hasil kerja mencerminkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan, sedangkan sikap mengukur bagaimana individu berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Pengembangan diri menggambarkan upaya individu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, sementara kehadiran menilai kedisiplinan dan komitmen terhadap jadwal kerja. Penilaian terhadap faktor-faktor ini akan memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja setiap individu dalam konteks operasional Gudang, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia.
2. Bobot prioritas dalam penilaian kinerja yang dianalisis menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* adalah 55% untuk Hasil Kerja, 24% untuk Sikap, 14% untuk Pengembangan Diri, dan 6% untuk Kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria Hasil Kerja memiliki prioritas tertinggi dalam penilaian, diikuti oleh Sikap, Pengembangan Diri, dan Kehadiran. Dengan demikian, kinerja yang optimal lebih dipengaruhi oleh hasil kerja yang dihasilkan, sementara sikap, pengembangan diri, dan kehadiran juga penting, tetapi memiliki bobot yang lebih rendah.
3. Metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) digunakan untuk menganalisis kinerja terbaik berdasarkan kriteria dan bobot prioritas yang telah ditentukan sebelumnya melalui metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Setelah dilakukan analisis, hasil menunjukkan bahwa kinerja AGS



memiliki tingkat utilitas tertinggi dengan skor 2,82, menandakan bahwa AGS merupakan alternatif terbaik berdasarkan kriteria yang ada. Di sisi lain, kinerja MAN memperoleh nilai utilitas terendah, yaitu 0,50, sementara IRS mendapatkan nilai utilitas yang lebih rendah lagi, yaitu 0,33. Hasil ini memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja individu yang paling optimal dan yang perlu perhatian lebih lanjut dalam perbaikan kinerja berdasarkan penilaian yang dilakukan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penilaian kinerja yang dilakukan, terdapat beberapa temuan penting terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Gudang. Berdasarkan temuan ini, berikut disampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu pemilik Gudang dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta efisiensi operasional secara keseluruhan. Saran yang diberikan yaitu:

1. Fokus pada Peningkatan Hasil Kerja dan Sikap: Karena Hasil Kerja memiliki bobot tertinggi (55%) dalam penilaian kinerja, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih pada peningkatan produktivitas dan kualitas output karyawan. Program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan efisiensi operasional sangat penting. Selain itu, sikap kerja yang positif juga mendukung hasil kerja yang lebih baik, sehingga pelatihan soft skills, seperti komunikasi dan kerjasama tim, dapat meningkatkan dinamika kerja dan memperbaiki hubungan antar karyawan.
2. Tindak Lanjut untuk Karyawan dengan Kinerja Terendah: Berdasarkan hasil MAUT, karyawan seperti MAN dan IRS memiliki nilai utilitas yang rendah, yang menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam hal pembinaan. Perusahaan dapat memberikan program pembinaan yang lebih intensif, termasuk pelatihan tambahan atau penyesuaian tugas yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka. Umpan balik konstruktif dan dukungan yang tepat akan membantu mereka meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih efektif dalam operasional Gudang.