

BAB VI

PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan serta saran yang diberikan bagi penelitian selanjutnya.

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Perancangan sistem pengukuran kinerja berbasis *Human Resources Scorecard* terdiri atas 14 KPI yang sudah tervalidasi dengan 4 perspektif yaitu 1) Perspektif keuangan sebanyak 2 KPI yaitu efektivitas penggunaan anggaran pelatihan dan efektivitas biaya pertawan karyawan, 2) Perspektif pelanggan sebanyak 4 KPI yaitu tingkat keluhan karyawan, tingkat *turnover* karyawan, tingkat jumlah karyawan yang memenuhi kompetensi, dan tingkat kehadiran karyawan, 3) Perspektif proses bisnis internal sebanyak 6 KPI yaitu persentase tingkat *jobdesc*/aktivitas yang terlaksana, tingkat intensitas pertemuan formal karyawan, tingkat aktivitas rotasi kerja, tingkat kehadiran tepat waktu karyawan, rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen untuk mengisi posisi kosong (*vacant*), dan tingkat kecelakaan kerja karyawan, dan 4) Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran sebanyak 2 KPI yaitu penerapan prosedur penerimaan karyawan dan jumlah dan jenis pelatihan karyawan. Perancangan sistem pengukuran kinerja ini disediakan dalam bentuk *dashboard* yang telah sesuai dengan kebutuhan dan standar perusahaan.

6.2 Saran

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan digitalisasi dengan dukungan sistem informasi pada pengukuran kinerja karyawan di PT Pasoka Sumber Karya seperti *website* sehingga pengukuran dapat dilakukan lebih efektif dan efisien.
2. Perancangan sistem pengukuran kinerja yang dirancang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja perusahaan lainnya.

