

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data terkait pemilihan karyawan berprestasi pada PT. Dwi Abadi Farma Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan metode *profile matching* dapat digunakan untuk mengambil keputusan pemilihan karyawan berprestasi khususnya di PT. Dwi Abadi Farma Semarang dengan menentukan aspek atau kriteria sebagai syarat pemilihan karyawan berprestasi.

2. Pada jabatan level 1 didapatkan rumus perhitungan hasil akhir sebagai berikut $HA = 47.86 \% N1 + 47.56 \% N2 + 4.58 \% N3$. Perolehan nilai N1 atau nilai disiplin dari $80.32\% NCF + 19.68 \% NSF$ begitu juga pada N2 (nilai sikap kerja) di dapatkan dari $56.96\% NCF + 43.04\% NSF$ dan N3 (nilai prestasi kerja) di dapatkan dari $85.97\% NCF + 14.03\% NSF$. Sedangkan untuk perolehan nilai NCF kriteria disiplin di peroleh dari rata-rata D01 dan D02, dan untuk NSF di peroleh dari rata-rata D03 dan D04. Untuk kriteria sikap kerja NCF di peroleh dari rata-rata SK02 dan SK03 sedangkan NSF sikap kerja di peroleh dari rata-rata SK01, SK04 dan SK05. Untuk kriteria prestasi kerja NCF di peroleh dari rata-rata P01, P02 dan P03 sedangkan NSF nya di peroleh dari rata-rata P04 dan P05

3. Pada jabatan level 2 di dapatkan rumus perhitungan hasil akhir sebagai berikut $HA = 47.86 \% N1 + 47.56 \% N2 + 4.58 \% N3$. Perolehan nilai N1 atau

nilai disiplin dari 70.11% *NCF* + 29.89% *NSF* begitu juga pada N2 (nilai sikap kerja) di dapatkan dari 57.23%*NCF*+42.77%*NSF* dan N3 (nilai prestasi kerja). di dapatkan dari 67.35%*NCF*+32.65%*NSF* Sedangkan untuk perolehan nilai *NCF* kriteria disiplin di peroleh dari rata-rata D01 dan D02 , dan untuk *NSF* di peroleh dari rata-rata D03 dan D04. Untuk kriteria sikap kerja *NCF* di peroleh dari rata-rata SK02 dan SK03 sedangkan *NSF* sikap kerja di peroleh dari rata-rata SK01 , SK04 dan SK05. Untuk kriteria prestasi kerja *NCF* di peroleh dari rata-rata P02 dan P03 sedangkan *NSF* nya di peroleh dari rata-rata P01 , P04 dan P05

4. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwaMaka dari hasil perhitungan hasil ranking jabatan level 1 diatas dapat di ambil sebuah keputusan bahwa terdapat 5 orang karyawan berprestasi yaitu Harry Kristianto ranking 1 dengan skor 4.64, Denny F ranking 2 dengan skor 4.55. Deviana ranking 3 dengan skor 4.53, Andre Gunardi ranking 4 dengan skor 4.49 dan Yudi Lesmana ranking 5 dengan skor 4,40. Maka lima orang dengan ranking tertinggi tersebut dapat di rekomendasikan menjadi karyawan berprestasi untuk mendapat penghargaan berupa kenaikan jabatan, bonus perbulan nya dari perusahaan atas kinerja yang di lakukan nya

Sedangkan pada jabatan level 2 adalah sebagai berikut peringkat pertama Endang dengan skor 4.94 , peringkat ke 2 Yuni dengan skor 4.86, peringkat ke 3 Tommy dengan skor 4.85, peringkat ke 4 dengan nama Diana dengan skor 4.79, peringkat ke 5 dengan nama Anis dengan skor 4.78. Kelima orang pada jabatan level 2 diatas dengan skor tertinggi tersebut dapat di rekomendasikan untuk mendapat penghargaan berupa bonus uang makan dan asuransi BPJS.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak perusahaan terkait hasil penelitian ini adalah:

1. Perusahaan dapat menggunakan format usulan pemilihan karyawan dengan metode *profile matching* untuk menentukan karyawan berprestasi
2. Perusahaan dapat mempertimbangkan hasil pemilihan karyawan berprestasi untuk mendapatkan penghargaan , serta penelitian ini dapat di usulkan dan di pakai untuk menjadi dasar penelitian berikutnya

