

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Melalui penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi perhitungan insentif pada CV Karya Prima beserta dengan batas minimum pencapaiannya ditentukan berdasarkan perhitungan menggunakan metode pendukung keputusan *analytical hierarchy process* (AHP). Faktor-faktor tersebut antara lain total penjualan dengan batas minimum pencapaian 56,7%, kunjungan efektif dengan batas minimum pencapaian 31,6%, kunjungan dengan batas minimum pencapaian 6,2%, dan pelanggan dengan batas minimum pencapaian 5,5%. Dengan mempertimbangkan kondisi yang dapat menguntungkan perusahaan, batas minimum pencapaian untuk faktor total penjualan dan kunjungan efektif ditetapkan sebesar 90% dari target kotornya dan batas minimum pencapaian untuk faktor kunjungan dan pelanggan ditetapkan sebesar 80% dari target kotornya. Kebijakan ini diterapkan dalam perhitungan insentif yang dilakukan oleh perusahaan.

Apabila pencapaian penjualan tim *sales* pada suatu area operasional perusahaan melebihi batas minimum total penjualan yang ditetapkan, insentif untuk karyawan pada area operasional tersebut akan dihitung sesuai pencapaian pribadi setiap faktor yang mempengaruhi perhitungan insentif. Fitur untuk melakukan perhitungan insentif yang akan diperoleh karyawan tersedia dalam sistem yang dikembangkan dan hanya dapat dilakukan oleh direktur perusahaan. Ketika fitur ini dijalankan oleh direktur, sistem akan melakukan perhitungan besar insentif yang diperoleh karyawan menggunakan metode perhitungan insentif yang digunakan oleh perusahaan dimana data yang diperlukan baik data target maupun data pencapaian seperti data transaksi penjualan, data kunjungan, dan data pelanggan akan diambil dari data yang dimasukkan oleh *salesman* dan *supervisor* yang tersimpan pada *database*.

Data pencapaian penjualan, baik total penjualan, jumlah kunjungan efektif dan kunjungan, serta jumlah pelanggan yang dilayani, dapat diakses oleh pihak-pihak yang membutuhkan informasi tersebut seperti *salesman*, *supervisor*, dan direktur

perusahaan pada rancangan sistem. Informasi tersebut ditampilkan dengan dipersonalisasi sesuai jabatan pengguna yang mengaksesnya. Bagi *salesman*, informasi pencapaian penjualan yang ditampilkan adalah informasi pencapaian pribadinya, sedangkan bagi *supervisor* informasi pencapaian penjualan yang ditampilkan adalah informasi pencapaian tim *sales* pada areanya. Informasi pencapaian penjualan tim *sales* juga ditampilkan untuk direktur, hanya saja untuk direktur, informasi pencapaian penjualan yang ditampilkan adalah pencapaian penjualan pada seluruh area operasional perusahaan. Dengan dapat diaksesnya informasi ini pada rancangan sistem, pencapaian perusahaan dapat dipantau dengan lebih cepat dan lebih baik sehingga diharapkan dapat mendorong tim *sales* dan setiap *salesman* untuk memaksimalkan pencapaian penjualan.

5.2 Saran

Sistem perhitungan insentif yang dirancang dan dibangun pada penelitian ini masih belum sempurna sehingga dapat dikembangkan dengan lebih baik. Oleh karena itu, berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk pengembangan sistem serupa pada penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Mengimplementasikan kebijakan *penalty* yang diterapkan perusahaan pada sistem dengan penambahan fitur berkaitan dengan pembayaran dari pelanggan.
2. Mengembangkan sistem perhitungan insentif baik secara tampilan maupun fitur sehingga menjadi sistem informasi perusahaan yang dapat membantu dalam menjalankan operasional perusahaan dengan menambahkan fitur untuk pengiriman barang, fitur absensi karyawan, dan pengintegrasian dengan sistem penggajian.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A