

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perancangan, implementasi, dan pengujian sistem yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa metode *Simple Additive Weighting* (SAW) telah berhasil diterapkan dalam sistem berbasis *website* untuk melakukan proses perhitungan dan perankingan dalam pemilihan *sales* terbaik di PT. Dari Jaya Makmur . Dalam proses perhitungan dan perankingan tersebut, digunakan beberapa kriteria sebagai dasar evaluasi kinerja *sales*, yaitu: Jumlah Penjualan, Pertambahan Client, Kedisiplinan, Kehadiran, Inisiatif, Keterampilan Berkomunikasi, Integritas/Kejujuran, dan Kerja Tim. Sistem pendukung keputusan ini juga telah berhasil dibangun menggunakan kerangka kerja Next.js, basis data MongoDB, dan pustaka autentikasi NextAuth.js, yang mampu menjalankan fungsi-fungsi utama mulai dari pengelolaan data karyawan, input nilai kinerja, hingga menampilkan papan peringkat secara transparan. Lebih lanjut, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, sistem selesai dirancang dengan baik dengan tingkat kepuasan sebesar 94.63% ketika dilakukan *testing* menggunakan metode EUCS. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang dibangun tidak hanya fungsional secara teknis, tetapi juga dapat diterima dengan baik oleh pengguna akhir dari sisi konten, keakuratan, format, kemudahan penggunaan, dan ketepatan waktu.

5.2 Saran

Meskipun sistem yang dibangun telah memenuhi tujuan penelitian, terdapat beberapa potensi pengembangan yang dapat dilakukan untuk penyempurnaan di masa mendatang. Berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Pengembangan Fitur Visualisasi Kinerja

Untuk pengembangan sistem selanjutnya, disarankan agar ditambahkan fitur visualisasi data yang lebih mendalam, seperti grafik tren kinerja individu, perbandingan antar periode, serta perbandingan antar karyawan. Fitur ini dapat memberikan wawasan strategis tambahan bagi manajemen dalam memantau dan mengevaluasi perkembangan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

2. Penambahan Riwayat Karyawan Terbaik

Sistem dapat dikembangkan dengan menyimpan dan menampilkan histori karyawan terbaik dari periode-periode sebelumnya. Dengan adanya fitur ini, manajemen dapat melakukan penilaian longitudinal serta mendorong semangat kompetitif yang sehat antar karyawan.

3. Bobot Kriteria yang Fleksibel

Disarankan agar sistem memungkinkan pengaturan bobot kriteria yang bersifat dinamis, sesuai dengan kebijakan manajemen atau kebutuhan evaluasi yang berbeda-beda. Hal ini akan meningkatkan fleksibilitas dan akurasi dalam proses penilaian kinerja.

4. Threshold Kinerja Minimum

Perlu ditambahkan mekanisme penentuan *threshold* (ambang batas) pada masing-masing kriteria, untuk secara otomatis mengeliminasi atau menonaktifkan kandidat yang tidak memenuhi standar minimum performa. Dengan demikian, proses seleksi akan lebih efisien dan terfokus pada individu yang benar-benar layak.

5. Studi Komparatif dengan Metode Lain

Bagi peneliti selanjutnya, dapat dilakukan studi komparatif dengan menerapkan metode *Multi-Criteria Decision Making* (MCDM) lainnya, seperti AHP (*Analytical Hierarchy Process*) atau TOPSIS (*Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution*), pada kasus yang sama untuk membandingkan efektivitas dan hasil perbandingan yang dihasilkan.

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