BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi seleksi karyawan terbaik di PT. Purwo Damar Jati yang dikembangkan menggunakan metode *Software Development Life Cycle* (SDLC) telah berhasil dibangun dan diterapkan sesuai tujuan.Sistem ini menggunakan algoritma *Random Forest* sebagai metode pengambilan keputusan dalam pemilihan karyawan terbaik, berdasarkan empat aspek penilaian utama: Kedisiplinan (40%), Kinerja (30%), Sikap Kerja (15%), dan Keahlian (15%).

A. Kesimpulan Umum:

1. Sistem ini mampu memberikan secara efektif dan efisien untuk kebutuhan seleksi karyawan terbaik secara digital.
2. Proses penilaian menjadi:
   - Lebih cepat, karena mengurangi proses manual.
   - Lebih akurat, karena mengeliminasi subjektivitas.
   - Lebih praktis, karena dapat diakses melalui antarmuka *web* yang ramah pengguna.
3. Sistem ini juga mendukung peningkatan motivasi kerja karyawan, karena proses penilaian menjadi lebih terbuka dan adil berdasarkan kriteria yang telah disepakati perusahaan.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan sistem yang telah dibangun, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pengembangan di masa mendatang:

1. Pengembangan Aplikasi *Mobile*:

   Menyediakan versi *mobile* untuk sistem, agar karyawan dan manajemen dapat mengakses informasi penilaian kapan saja dan di mana saja,

Sistem Informasi.., Nadhif Yogaswara, Fakultas Ilmu Komputer, 2025

terutama untuk keperluan notifikasi, update nilai, dan pengumuman hasil seleksi.

2. Fitur *Reward* dan Sanksi Otomatis:
   Menambahkan modul khusus yang mengatur pemberian penghargaan otomatis (*reward*) kepada karyawan terbaik, serta peringatan atau sanksi ringan kepada karyawan dengan nilai terendah, guna meningkatkan kesadaran dan motivasi kerja.
3. Integrasi Komunikasi Internal:
   Menyediakan fitur chat atau komentar antara penilai dan karyawan, agar ada komunikasi dua arah terkait klarifikasi nilai atau saran perbaikan performa kerja.
4. Log Aktivitas dan Riwayat Penilaian:
   Menambahkan fitur riwayat penilaian untuk setiap karyawan, agar evaluasi bisa dilihat secara progresif dari bulan ke bulan sebagai dasar pertimbangan promosi atau pembinaan.
5. Validasi Psikologis dan Non-teknis:
   Jika memungkinkan di masa depan, bisa ditambahkan fitur penilaian psikologis atau soft skill, agar penilaian lebih komprehensif dan sesuai realita kerja di lapangan.

Dengan adanya pengembangan lebih lanjut, diharapkan sistem informasi seleksi karyawan terbaik di PT. Purwo Damar Jati yang memanfaatkan algoritma *random forest* dapat memberikan manfaat yang lebih besar, baik bagi perusahaan maupun karyawan, serta mampu meningkatkan semangat kerja melalui sistem penilaian yang lebih interaktif dan terarah.