

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Performance Indicator* (PI) PT HITACHI CONTRUCTION MACHINERY INDONESIA yang telah terbentuk dari proses dan kapabilitas yang telah diidentifikasi adalah sebanyak 30 buah dimana PI tersebut tidak berhubungan satu sama lain (independen). Dari 30 KPI untuk posisi investor, karyawan dan supplier teridentifikasi ada KPI yang memiliki kesesuaian dengan Posisi Investor yaitu KPI 2 (saran dari investor) dengan nilai KPI 0,007, KPI 3 (index Pengeluaran Modal) dengan nilai KPI 0,0035, KPI 5 (Rasio Kehadiran Meeting SGA) dengan nilai KPI 0,007 Dan KPI 10 (jumlah inovasi dan proses) dengan nilai 0,051. Selanjutnya untuk posisi di karyawan yaitu KPI 11 dengan nilai bobot 0,016, KPI 12 (tingkat kepuasan karyawan) dengan nilai bobot 0,012 , KPI 13 (peningkatan kualitas SDM) dengan nilai bobot 0,016, KPI 16 (Promosi jabatan dan golongan) dengan nilai bobot 0,011, KPI 19 (Jumlah jam keterlambatan) dengan nilai bobot 0,002.
2. Pengukuran kinerja dengan menggunakan *scoring* OMAX banyak memberikan dampak yang positif bagi perusahaan PT. HITACHI CONTRUCTION MACHINERY INDONESIA. ada beberapa KPI yang berwarna kuning yaitu ada 9 KPI. ada 16 KPI yang memiliki kinerja yang baik, dan ada 5 KPI yang Indikator berwarna merah yang harus melakukan usulan perbaikan adapun usulan nya yaitu KPI 7 (laporan manajemen bulanan) usulannya perusahaan perlu membuat format dan struktur laporan secara terperinci, KPI 14 (Tingkat Kompetensi karyawan) usulannya membuat program latihan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, KPI 15 (Rasio penyelesaian Work order) usulannya perbaharui dan sosialisasikan SOP yang jelas untuk penanganan work order, KPI 25 (Jumlah penyajian KYT atau SA).

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun pada penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan disarankan melakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan metode *Performance Prism* agar pengukuran kinerja tingkat korporasi dapat dilakukan
2. Perlu dilakukan pula penambahan KPI sebagai indikator kerja yang mengacu pada identifikasi 5 faset *Performance Prism* yang telah dilakukan pada seluruh *stakeholder*
3. Sistem pengukuran kinerja dengan menggunakan metode *Performance Prism* ini harus ditinjau secara periodik, agar variabel kinerja dan target KPI yang ada dapat disesuaikan dengan perkembangan terbaru, baik menyangkut perubahan lingkungan, persaingan usaha, regulasi pemerintah, tuntutan masyarakat, perkembangan kebutuhan pelanggan, perkembangan teknologi terbaru maupun perkembangan standar pencapaian kinerja dengan metode terbaru.

