

## BAB VII

### REKOMENDASI BAGI MANAJEMEN

#### 7.1. Kesimpulan

Dari hasil rancangan dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Rancangan kerangka sistem evaluasi kinerja perusahaan dengan menggunakan metode *balanced scorecard* pada PT. Prima Graha Citra menggunakan empat perspektif dengan menitik beratkan pada *customer focus* karena perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa pelayanan.
2. Dikarenakan bisnis utama perusahaan adalah jasa, maka peran sumber daya manusia sangat besar di dalam perusahaan. Hal tersebut terlihat dalam KPI internal business process, dimana faktor utama penentu suksesnya internal business process adalah faktor sumber daya manusia dan hal ini dikendalikan dalam indikator perspektif learning & growth.
3. Dengan peta strategi *balanced scorecard* peran dari departemen tertentu di dalam pencapaian target jelas terlihat. Hal ini dapat dilihat pada prosentase pembobotan yang diberikan oleh perusahaan. Sebagai contoh adalah dalam upaya pencapaian sasaran strategi perusahaan peningkatan income dimana indikatornya *finansialnya* adalah *revenue mix*, terdapat beberapa departemen yang bertanggung jawab untuk pencapaiannya yaitu departemen engineering

10%, departemen promosi commercial 25%, departemen HRD&GA 25% dan departemen finance 40%.

## 7.2. Saran

Terkait dengan hasil rancangan dan analisis yang telah dilakukan pada penyusunan karya akhir ini, maka terdapat beberapa hal yang disarankan antara lain:

1. Rancangan kerangka sistem evaluasi kinerja dengan metode *balanced scorecard* ini hanya sampai dengan target dan bobot setiap departemen, sehingga apabila ingin diterapkan secara sempurna masih harus dikembangkan lagi dengan membuat action plan / rencana kerja dan target setiap individu karyawan. Sehingga hal ini juga dapat dijadikan bahan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Agar implementasi sistem evaluasi kinerja ini bisa berjalan dengan optimal, maka harus mendapatkan dukungan dan komitmen dari manajemen puncak dan juga dari seluruh karyawan khususnya jajaran management. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan sosialisasi yang *intensive* kepada seluruh karyawan.
3. Dalam implementasi sistem evaluasi kinerja ini harus selalu dilakukan *improvement* / perbaikan yang terus menerus terhadap sistem yang ada disesuaikan dengan perkembangan organisasi agar sistem evaluasi kinerja dengan metode *balanced scorecard* ini dapat tetap efektif untuk diterapkan.