

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan, sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT. Mega Finance pada proses penerimaan karyawan baru yang diselenggarakan diharapkan dapat memenuhi kriteria – kriteria kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk itu penentuan kriteria uji pada test yang ditentukan sangatlah penting untuk diperhatikan guna mencari potensi karyawan baru yang sesuai dengan yang diharapkan.
2. Agar penyelenggaraan seleksi karyawan baru dapat memenuhi permintaan dan harapan perusahaan maka diperlukan korelasi antara penyusunan soal tes dan kriteria uji yang ditentukan agar hasil uji pada setiap karyawan baru menunjukkan nilai potensi setiap karyawan baru pada setiap kriteria-kriteria yang ditentukan.
3. Pada penerapan metode *profile matching* penentuan nilai bobot bagi setiap aspek uji sangat mempengaruhi perhitungan akhir nilai ranking setiap karyawan. Untuk itu penentuan nilai bobot terbesar akan diberikan pada aspek uji yang diprioritaskan dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil seleksi sesuai prioritas yang telah ditentukan sesuai kebutuhan perusahaan.

### **5.2.Saran**

Sangat disadari dengan keterbatasan penulis pada penelitian ini masih sangat dangkal untuk dianggap sempurna terkait dengan kajian sistem pendukung keputusan. Sehingga dalam penelitian selanjutnya diharapkan :

1. Bisa dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan fitur – fitur lainnya yang mungkin bias efektif lagi.
2. Membangun sistem yang lebih fleksibel dan dinamis dalam penentuan variabel uji