

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai penutup dari pembahasan skripsi ini, berikut beberapa kesimpulan dan saran dari penelitian.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perbandingan, evaluasi yang telah dilakukan mengenai Sistem Pendukung Keputusan penerimaan tenaga kerja dan setelah seluruh tahap penelitian dilalui serta mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan pada Bab I, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Metode WP, metode WSM dan metode MAUT dapat memberikan alternatif dalam permasalahan penerimaan tenaga kerja di perusahaan x berdasarkan dari perhitungan ketiga metode tersebut, sehingga diperoleh nilai akurasi yang cukup besar dalam perbandingan yang sesuai dengan kriteria di perusahaan tersebut.
2. Metode WP, metode WSM dan metode MAUT dapat dibandingkan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, perbandingan ketiga metode tersebut adalah sebagai berikut:
 - a. Dari segi akurasi dan *error*, metode MAUT memiliki nilai akurasi yang paling besar, yaitu 82,2% dan *error* 17,8%. Kemudian metode WSM memiliki nilai akurasi sebesar 81,77% dan *error* 18,23%. Metode WP hanya memiliki nilai akurasi sebesar 80,57% dan *error* 19,43%.
 - b. Dari segi kecepatan *compile*, metode WSM paling sedikit memerlukan waktu *compile*. yaitu selama 1.001003027 detik. Kemudian metode MAUT selama 1.004904032 detik dan metode WP memerlukan waktu selama 1.010123014 detik
 - c. Dari segi kompleksitas algoritma, metode WP, WSM dan MAUT memiliki nilai

kompleksitas yang sama, yaitu 3.

3. Aplikasi Perbandingan Sistem Pendukung Keputusan menggunakan WP, metode WSM dan metode MAUT dengan hasil perusahaan dapat dibuat dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP *framework CodeIgniter*.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan untuk penelitian berikutnya apabila akan mengembangkan aplikasi yang telah dibuat agar menjadi lebih baik, diantaranya:

1. Dalam aplikasi yang telah dibangun pada penelitian ini, akan lebih baik jika ditambahkan fitur untuk para calon tenaga kerja, sehingga para calon tenaga kerja tersebut dapat melihat hasil tes yang sudah dilakukan dan dapat melihat pula pada urutan atau ranking ke berapakah nama mereka. Hal ini dapat menjadi contoh untuk transparansi nilai dari masing-masing calon tenaga kerja.
2. Melakukan perbandingan pada semua metode MADM pada contoh kasus lainnya, misalnya kasus pemilihan manajer proyek, kasus pemilihan *supplier*, kasus penempatan karyawan, dan kasus lainnya yang terkait dengan Sistem Pendukung Keputusan.
3. Menggunakan lebih banyak jumlah bobot kriteria sesuai dengan kebutuhan dan dapat mengolaborasi metode-metode lain agar menghasilkan data yang lebih akurat dari penelitian ini.
4. Melakukan perbandingan metode berdasarkan hal lain, selain kompleksitas, kecepatan *compile* dan perangkingan. Misalnya hasil klasifikasi calon tenaga kerja tersebut ditolak atau diterima.