

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN BERPRESTASI  
MENGUNAKAN METODE SAW(SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING)  
STUDI KASUS PT.ALFAMART PRINGSEWU**

**Fanny Ridho Juanda**  
*Jurusan Manajemen Informasi STMIK Pringsewu Lampung*  
*Jl. Wisma Rini No. 09 pringsewu Lampung*  
*website: www.stmikpringsewu.ac.id*  
*E-mail : jfannyridho@yahoo.com*

**ABSTRAK**

*Pengukuran kinerja suatu perusahaan sangat penting guna evaluasi dan perencanaan masa depan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang hendak dicapai setiap karyawan. Untuk itu setiap perusahaan mempunyai cara yg berbeda dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Dalam praktiknya, kegiatan penilaian atas prestasi kerja para karyawan harus dilakukan dengan metode yang baik dan tepat, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam penilaian. Hasil penilaian yang dilakukan harus dapat menjamin perlakuan yang adil serta memuaskan bagi para karyawan yang dinilai sehingga dapat menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja. Sistem pendukung keputusan merupakan alat bantu yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian prestasi karyawan. Simple Additive Weighting adalah pilihan untuk melakukan penilaian dan perbandingan prestasi kerja karyawan. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa aplikasi ini dapat diimplementasikan untuk penilaian prestasi karyawan di PT. Alfamart pringsewu.*

*Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, SAW, Prestasi Kerja Karyawan*

## **1.PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengukuran kinerja karyawan di suatu perusahaan sangatlah penting guna evaluasi dan perencanaan masa depan. PT Alfamart Pringsewu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang retail. Perusahaan ini memiliki karyawan

yang berjumlah 12orang. Dalam penilaian kinerja karyawan di perusahaan ini masih sangatlah minim atau terbatas hanya sekedar penilaian manual atau yang terlihat oleh mata saja. Jadi karyawan yang kinerjanya bagus atau tidak itu tidak ada kualifikasi tersendiri atau khusus untuk dikatakan pegawai berprestasi. Terdapat beberapa pendekatan untuk menyelesaikan permasalahan penilaian karyawan berprestasi, antara lain dengan menggunakan *Multi Attribute Decision Making(MADM)* dengan metode *Simple Additive Weighting(SAW)*, *Analytic Hierarchy Proses(AHP)*. Menurut Armadyah Amborowati pada jurnalnya yang berjudul ,“Sistem Pendukung Keputusan Penilaian

Karyawan Berprestasi berdasarkan Kinerja“ membangun sebuah sistem pendukung keputusan yang mempunyai kemampuan analisa pemilihan karyawan berprestasi dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting(SAW)*, dimana masing-masing kriteria dalam hal ini faktor-faktor penilaian dan alternatif dalam hal ini para karyawan dibandingkan satu dengan yang lainnya sehingga memberikan output nilai intensitas prioritas yang menghasilkan suatu sistem yang memberikan penilaian terhadap setiap karyawan. Hal ini berguna untuk memudahkan pengambilan keputusan yang terkait dengan masalah pemilihan karyawan berprestasi, sehingga akan di dapatkan karyawan yang paling layak diberi reward atau penghargaan. Tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana melakukan penilaian kinerja karyawan di PT. Alfamart Pringsewu dengan memnafaatkan metode *Simple Additive Weighting(SAW)* di PT. Alfamart Pringsewu dapat dilakukan dengan baik dan cepat, sehingga bisa membantu manajemen dalam mengambil sebuah keputusan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka diperoleh rumusan masalah untuk melakukan penelitian tentang sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi di PT. Alfamart Pringsewu yaitu:

- 1) Bagaimana model sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi yang berbasis komputer dengan menggunakan metode SAW?
- 2) Bagaimana metode SAW dapat memberikan solusi dalam permasalahan pemilihan karyawan berprestasi di PT. Alfamart Pringsewu?

### 1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah pemberian sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi di PT. Alfamart Pringsewu menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting* ).

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dibikinya penelitian ini adalah:

- 1) Membuat sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi di PT. Alfamart Pringsewu.
- 2) Penggunaan metode *Simple additive Weighting* (SAW) untuk sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi pada PT. Alfamart Pringsewu.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan karya ilmiah ini adalah:

- 1) Mempermudah penilaian karyawan berprestasi di PT. Alfamart Pringsewu
- 2) Membantu PT. Alfamart Pringsewu membuat sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Konsep Sistem Pendukung Keputusan

Konsep pendukung keputusan atau *Decision Support System* adalah sebuah sistem yang dimaksud untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semiterstruktur.

### 2.2. Simple Additive Weigting(SAW)

Metode SAW dapat meningkatkan efisiensi dan kemudahan dalam melakukan penilaian karyawan terbaik.

#### a. Data Penilaian

Data penilaian merupakan data-data yang menjadi persyaratan penilaian(aspek-aspek yang dinilai). Pada beberapa departement Sumber Daya Manusia umumnya menggunakan aspek-aspek penilaian yang menitikberatkan pada potensi aspek-aspek psikologis yang meliputi tiga aspek, yaitu:

##### A. Aspek Kecerdasan

Aspek kecerdasan digunakan untuk mengungkapkan kecerdasan sebagai kepandaian atau kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Kecerdasan terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan secara bermakna. Struktur kecerdasan tertentu menggambarkan pola bekerja yang tertentu yang akan cocok dengan tuntutan pekerjaan atau profesi tertentu. Adapun tes yang digunakan akan meliputi delapan faktor:

- 1) *Ide. ide* merupakan kecakapan dalam mengolah dan mengintegrasikan suatu gagasan pemikiran yang bersifat verbal.
- 2) *Sistematika Berfikir*. Sistematika berfikir merupakan kelincihan berfikir dalam menangkap suatu hubungan asosiasi antara gejala satu dengan gejala lain dengan logika yang sistematis.
- 3) *Penalaran dan Solusi Real*. Penalaran dan solusi real merupakan kecakapan dalam memahami suatu inti persoalan secara mendalam dari dua gejala, sehingga mampu melakukan penalaran secara logis dan merumuskan suatu hasil yang realistis.
- 4) *Konsentrasi*. Konsentrasi merupakan kemantapan dalam memusatkan perhatian dalam mencamkan suatu persoalan.
- 5) *Logika Praktis*. Logika praktis merupakan kecakapan dalam memecahkan masalah secara logis

dan runtut dengan cara praktis dan sederhana.

- 6) *Fleksibel Berfikir*. Fleksibel berfikir merupakan cara pendekatan berfikir yang bervariasi, tidak terpaku pada satu metode saja, dan cakap menganalisa informasi secara factual.
- 7) *Imajinasi Kreatif*. Imajinasi Kreatif merupakan kecekapan mencari alternatif pemecahan masalah secara kreatif melalui upaya membayangkan hubungan gejala secara menyeluruh.
- 8) *Antisipasi*. Antisipasi merupakan kecekapan dalam memprediksi suatu kejadian (akibat) mampu mengenali akan adanya gejala-gejala perubahan.

#### B. Aspek Sikap Kerja (Tes Pauli)

Tes Pauli bertujuan untuk melihat daya tahan, ketekunan dan ketelitian. Hasil kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Motivasi merupakan hasil dari niat dan kemauan. Kemampuan merupakan kekuatan tindakan yang responsif berupa gerakan motorik, kegiatan intelektual, pengendalian diri secara umum, dan kemampuan untuk membedakan hal yang penting. Adapun lima aspek dari tes Pauli untuk mengungkapkan potensi kerja yang digunakan yaitu:

- 1) *Energi Psikis*. Energi psikis mengungkapkan besarnya energi kerja, terutama ketika dibawah tekanan.
- 2) *Ketelitian dan Tanggung Jawab*. Ketelitian dan tanggung jawab menunjukkan adanya kesediaan bertanggung jawab, teliti, kepedulian, akan tetapi dapat berarti pula mudah dipengaruhi, labil, dan kurang waspada.
- 3) *Kehati-hatian*. Kehati-hatian menunjukkan adanya kecermatan, hati-hati, konsentrasi, kesiagaan dan kemandirian kerja terhadap pengaruh tekanan.
- 4) *Pengendalian perasaan*. Pengendalian perasaan menunjukkan adanya ketenangan, penyesuaian diri, keseimbangan dan sebaliknya dapat berarti menggambarkan penuh

tempramen, mudah terangsang, dan cenderung egosentris.

- 5) *Dorongan Berprestasi*. Dorongan berprestasi menggambarkan kesediaan dan kemampuan berprestasi, serta kemampuan untuk mengembangkan diri.

#### C. Aspek Perilaku (Tes Pauli)

Hal-hal yang diukur dalam aspek perilaku adalah perilaku manusia yang muncul sebagai reaksi terhadap suatu lingkungan yang bersifat antagonistik hingga menyenangkan dalam mengantisipasi kedua lingkungan tersebut.

Aspek-aspek yang dinilai antara lain:

- 1) *Kekuasaan (Dominance)*. Kemampuan untuk menahan diri dalam bersikap egois dan menghilangkan sikap senioritas.
- 2) *Pengaruh (Influences)*. Kemampuan karyawan untuk membimbing aktivitas karyawan lainnya, motivasi karyawan lainnya dan mendayagunakan sumber daya manusia dan sumber daya teknik yang tersedia dalam menyelesaikan tugas dan mencapai solusi atas masalah yang dihadapi, dengan berpedoman pada kebijakan organisasional.
- 3) *Keteguhan Hati (Steadiness)*. Kemampuan untuk menahan tekanan dan tetap tenang dalam situasi kritis.
- 4) *Pemenuhan (Compliance)*. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum serta mampu memenuhi kondisi yang menantang dan memecahkan dari situasi yang baru.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pengumpulan Data

Metode yang dipakai untuk penumpulan data adalah:

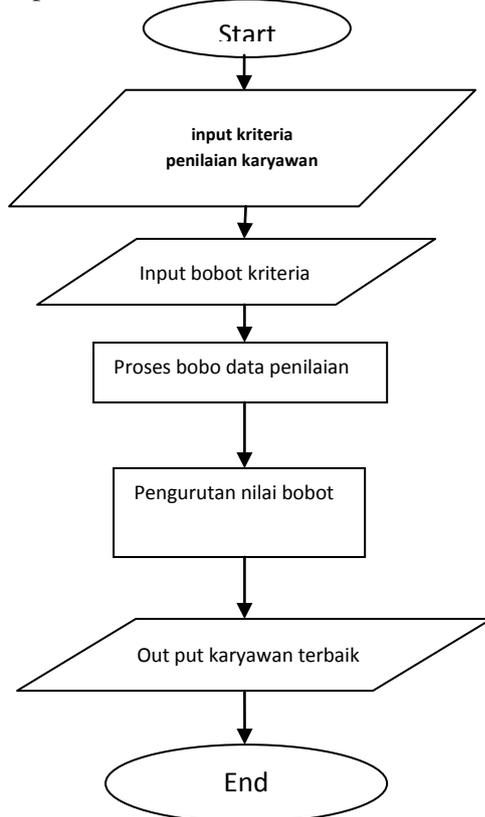
- 1) TES  
Tes adalah serentetan pertanyaan atau latihan serta alat lain yang digunakan untuk mengukur ketrampilan.
- 2) WAWANCARA  
Wawancara merupakan proses komunikasi yang sangat menentukan

dalam proses penelitian. Dengan wawancara data yang diperoleh akan lebih mendalam karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail.

### 3.2 Model Perancangan

*Flowchart* proses saw

Perancangan ini digunakan untuk menggambarkan alur atau program menjadi lebih sederhana sehingga program tersebut dapat lebih dimengerti.



**Gambar 1 Flow Chart SAW**

### 3.3 Analisis Data

Metode yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah metode kualitatif yang berpedoman pada pengumpulan data. Berikut contoh perbandingan perhitungan manual dan sistem dimana masing-masing karyawan memiliki kriteria dikalikan bobot.

NO	Nama	NIK	Kriteria		
			A. Kecerdasan	A. Sikap kerja	A. Prilaku
1	Yusup	11121816	1	0,5	0,8
2	Wahyu	10090711	0,5	0,5	1
3	Wawan	11110104	1	1	1
4	Umi	12071338	0,6	0,2	0,5
5	Tia	14098387	1	1	0,5
6	Iyan	13106068	1	1	0,9
7	Pur	13098097	0,8	0,7	0,6
8	Nopi	14092720	0	1	1
9	Hengki	13011413	1	0	0
10	Rifal	12015762	0,7	1	0,3

Bobot	40%	30%	30%
-------	-----	-----	-----

**Gambar 2 Hasil penilaian manual**

NO	Nama	NIK	Kriteria			Hasil
			A. Kecerdasan	A. Sikap Kerja	A. Prilaku	
1	Yusup	11121816	1	0,5	0,8	79
2	Wahyu	10090711	0,5	0,5	1	65
3	Wawan	11110104	1	1	1	100
4	Umi	12071338	0,6	0,2	0,5	45
5	Tia	14098387	1	1	0,5	85
6	Iyan	13106068	1	1	0,9	97
7	Pur	13098097	0,8	0,7	0,6	71
8	Nopi	12092720	0	1	1	60
9	Hengki	13011433	1	0	0	40
10	Rifal	12015762	0,7	1	0,3	67

**Gambar 3 Hasil penilaian sistem**

## 4. PERANCANGAN DAN IMLEMENTASI

### 4.1 Perancangan

Untuk rancangan sistem yang dipakai pada sistem penilaian karyawan berprestasi pt.alfamart pringsewu adalah *visual basic* (VB) Karena penggunaan aplikasi ini di dinilai lebih mudah relatif irit biaya.

### 4.2 Implementasi dan Pembahasan

Pada gambar 4 adalah login awal menu pada sistem

**Gambar 4 form menu utama**

Gambar 4 adalah form menu awal untuk login ke menu selanjutnya. Di menu ini terdapat NIK, Nama, Jabatan dan login. jadi pada saat kita memasukan nik kita lalu kita tekan enter maka nama dan jabatan akan terisi secara otomatis lalu login. Dan akan terlihat seperti gambar 5.

Dimana setelah kita input penilaian karyawan lalu kita tekan enter maka pada sub menu hasil akan terlihat hasil penilaian dari data-data yang dinilai. dan untuk menu input ulang jika akan mengulang kembali inputan penilaian. lalu untuk menu keluar digunakan untuk keluar dari aplikasi setelah kita selesai menginput data penilaian

**Gambar 5 tampilan login**

**Gambar 6 menu input penilaian karyawan**

Pada gambar 6 adalah menu setelah kita login, di menu ini terdapat data penilaian yang sudah disediakan yang harus diisi oleh pihak yang berwenang mengisi, di menu ini terdapat menu enter, input ulang, dan keluar.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Proses kecepatan sistem dalam pencarian karyawan terbaik adlah sangat akurat.
- 2) Alternatif yang dihasilkan sistem adalah memberikan stimulan bagi pengguna yaitu tergolong baik.
- 3) Pemahaman pengguna terhadap sistem yaitu sangat mudah.
- 4) Tingkat kenyamanan pengguna terhadap sistem ini sangat mudah
- 5) Sistem ini sangat memberikan manfaat kepada pengguna sebagai penentu karyawan terbaik.
- 6) Berhasil menerapkan metode SAW untuk penentuan karyawan terbaik, baik menggunakan mekanisme satu orang untuk tiga kriteria maupun tiga kriteria untuk satu orang , dilihat dari perbandingan sistem manual di PT. Alfamart Pringsewu sistem pendukung keputusan lebih objektif untuk menentukan karyawan terbaik.

### 5.2 Saran

Bagi peneliti berikutnya agar dapat menggunakan metode lain untuk meneliti sistem pendukung keputusan di PT. Alfamart Pringsewu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Handoyo, Djoni H. Setiabudi (2010) . *Pembuatan aplikasi system pendukung keputusan untuk proses kenaikan jabatan*
- Much.Rifqi Maulana(2012) *penilaian kinerja karyawan di ifun jaya textile dengan metode fuzzy simple additive weigting .jurnal ilmiah ictech vol1. x No. 1januari 2012*
- Yohana Dewi Lulu,W.Rani Sari,Heni Rachmawati(2010). *Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik*

*menggunakan metode saw (simple additive weighting) studi kasus PT. Pertamina Dumai*

ihooio

**eihfiehgiehiohie**

iihfh