

# Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Pada Departemen Gudang *Finish Good* PT Torabika Eka Semesta Divisi *Health Food* Dengan Metode *Simple Additive Weighting* ( SAW )

Rega Rizki Maulana<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Sistem Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya, Kec. Senen, Jakarta, Indonesia

email : regarizkimaulana@gmail.com

## Abstrak

Penilaian karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam departemen gudang yang memerlukan evaluasi yang akurat dan objektif. Penelitian ini bertujuan untuk merancang sebuah Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dalam penilaian karyawan Departemen Gudang *Finish Good* PT Torabika Eka Semesta Divisi *Health Food* dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode SAW dipilih karena kemampuannya dalam menyederhanakan proses penilaian dengan menjumlahkan nilai dari setiap kriteria yang telah diberi bobot. Proses perancangan dimulai dengan identifikasi kriteria penilaian yang relevan, seperti pendidikan, kedisiplinan, masa kerja, kooperatif dan keaktifan. Selanjutnya, setiap kriteria diberi bobot berdasarkan tingkat kepentingannya. Model SPK yang diusulkan mencakup tahap pengumpulan data karyawan, pengolahan data menggunakan metode SAW, serta penyajian hasil dalam bentuk skor akhir yang menentukan peringkat karyawan. Rancangan sistem ini diharapkan mampu memberikan penilaian yang lebih objektif dan terstruktur dibandingkan dengan metode manual yang sebelumnya digunakan. Implementasi SPK berbasis SAW ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi proses penilaian kinerja karyawan serta membantu manajemen dalam pengambilan keputusan yang lebih baik terkait promosi, penghargaan, dan pengembangan karyawan.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Penilaian Karyawan, *Simple Additive Weighting*

## Abstract

*Employee assessment is an important aspect of human resource management, especially in the warehouse department which requires accurate and objective evaluation. This research aims to design a Decision Support System (DSS) in assessing employees of the Good Finish Warehouse Department of PT Torabika Eka Semesta Health Food Division using the Simple Additive Weighting (SAW) method. The SAW method was chosen because of its ability to simplify the assessment process by adding up the values of each weighted criterion. The design process begins with identifying relevant assessment criteria, such as education, discipline, length of service, cooperation and activeness. Next, each criterion is given a weight based on its level of importance. The proposed SPK model includes the stages of collecting employee data, processing data using the SAW method, and presenting the results in the form of a final score that determines employee rankings. The design of this system is expected to be able to provide a more objective and structured assessment compared to the manual method previously used. The implementation of the SAW-based SPK is expected to increase the efficiency of the employee performance assessment process and assist management in making better decisions regarding promotions, rewards and employee development.*

Keywords : *Decision Support System, Employee Assessment, Simple Additive Weighting*

## 1. Pendahuluan

A Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam menggerakkan organisasi, dengan manajemen SDM memberikan dampak signifikan terhadap kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan (Erliyanti & Yurmaini, 2021). Namun, subjektivitas dalam penilaian sering tak terhindarkan, sementara penilaian kuantitatif sering dianggap frustrasi. Penilaian objektif karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Solusi yang diusulkan adalah menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk merancang kerangka kerja penilaian yang tepat. Saat ini, Departemen Gudang *Finish Good* PT. Torabika Eka Semesta divisi *Health Food* menggunakan metode pengamatan langsung dan pendapat rekan kerja, yang cenderung subjektif dan kurang efisien. Penilaian yang baik harus adil, valid, dan bebas dari interpretasi pribadi, memungkinkan penghargaan yang tepat untuk



karyawan berkinerja baik. Penelitian ini bertujuan mengurangi subjektivitas, merancang sistem pendukung keputusan dengan *Simple Additive Weighting (SAW)*, dan mempercepat proses penilaian di Departemen Gudang *Finish Good* PT. Torabika Eka Semesta Divisi *Health Food*. Tujuan penelitian ini adalah mengurangi subjektivitas dalam penilaian karyawan, merancang sistem pendukung keputusan dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* untuk penilaian karyawan di PT. Torabika Eka Semesta Divisi *Health Food* Departemen Gudang *Finish Good*, serta mempercepat proses penilaian sehingga manajemen gudang dapat memberikan respons dan peningkatan yang cepat.

Terdapat berbagai penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini. Menurut (Ferdian, 2021) Sistem pendukung keputusan Jenis sistem informasi khusus yang disebut sistem pendukung keputusan dibuat untuk membantu manajemen membuat keputusan tentang masalah semi-terstruktur dan tidak terstruktur.

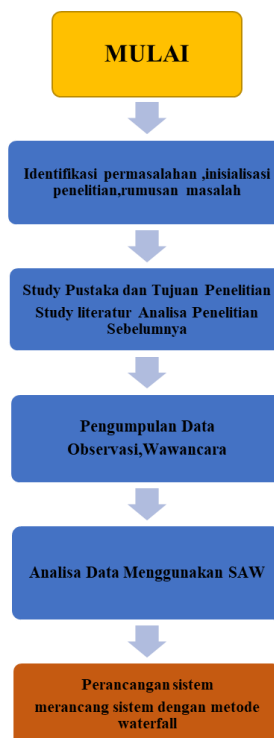
sistem pendukung keputusan adalah suatu kerangka kerja untuk membantu para pemimpin dengan memanfaatkan informasi dan model untuk membantu mengawasi masalah-masalah yang terorganisasi maupun tidak terstruktur (Yahya & Farisi, 2023).

### 1.1. Tinjauan Pustaka

Penelitian sebelumnya tentang penggunaan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* di berbagai bidang sudah banyak dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Novianny & Heriyanto, 2023) yang fokus pada penilaian karyawan PT. Liebra Permana Jakarta menggunakan metode SAW, serta penelitian (Sari & Marlin, 2023) yang menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* untuk memilih *marketplace*. Serta penelitian (Budi Santoso & Arinal, 2021) yang mengevaluasi kinerja karyawan PT. Guna Cipta Multirasa, dan penelitian (Ningtyas & Prasetya, 2023) yang menerapkan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* untuk penerimaan beasiswa di SMA YPI Darussalam Cerme. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana penelitian ini berfokus kepada penilaian karyawan Departemen Gudang *Finish Good* di PT. Torabika Eka Semesta Divisi *Health Food* dengan tujuan mengurangi subjektivitas, merancang sistem pendukung keputusan dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*, dan mempercepat proses penilaian karyawan.

## 2. Metode

### 2.1. Tahapan Penelitian



Gambar 1. Tahapan Penelitian

1. Mulai  
Tahap awal proses penelitian dan perancangan sistem.
2. Identifikasi permasalahan, inialisasi penelitian, rumusan masalah  
Masalah diidentifikasi, penelitian dimulai dengan mengumpulkan informasi awal dan menetapkan batasan, serta merumuskan pertanyaan penelitian.
3. Studi pustaka dan tujuan penelitian

Survei literatur dilakukan untuk memahami konteks dan latar belakang masalah. Data diambil dari berbagai sumber, dan penelitian sebelumnya dianalisis untuk menemukan celah yang bisa diisi. Tujuan penelitian ditetapkan.

4. Pengumpulan data  
Data dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam dengan responden.
5. Analisis data menggunakan *Simple Additive Weighting (SAW)*  
Data dianalisis menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* untuk menilai berbagai pilihan berdasarkan model yang ditetapkan. Hasil analisis memberikan gambaran yang tepat.
6. Perancangan sistem  
Sistem dirancang berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *waterfall*, mencakup analisis kebutuhan, desain sistem, dan perencanaan implementasi. Penelitian berhenti pada tahap penyusunan blueprint dan dokumentasi sistem, siap diimplementasikan oleh tim teknis di masa depan.

## 2.2. Metode Pengumpulan Data

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung untuk penelitian ini melalui metode seperti survei, wawancara, dan observasi langsung, sehingga dianggap lebih akurat dan relevan karena dikumpulkan secara khusus sebagai tanggapan terhadap persyaratan penelitian, sedangkan data sekunder adalah informasi tambahan yang telah dikumpulkan dan didistribusikan oleh berbagai pihak, termasuk sumber seperti buku, buku harian logis, laporan tahunan, informasi terukur dari organisasi pemerintah, dan sumber solid lainnya.

## 2.3. Metode Analisis Data

Analisis deskriptif, jenis analisis statistik, mendeskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana yang dikumpulkan tanpa mencoba menarik generalisasi atau kesimpulan yang berlaku untuk masyarakat umum (Tamtomo et al., 2022). Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan informasi dan gambaran secara umum maupun spesifik (Jupitawati & Kadiyono, 2021)

## 2.4. Metode *Simple Additive Weighting (SAW)*

Metode *Simple Additive Weighting (SAW)* sering disebut juga dengan metode penjumlahan terbobot. Konsep utama metode SAW adalah mencari jumlah terbobot dari penilaian kinerja setiap alternatif pada semua atribut (Safriyal & Komara, 2020). Metode *Simple Additive Weighting (SAW)* diterapkan melalui beberapa tahap. (Nugraha & Akbar, 2021), yaitu :

- 1) Menentukan kriteria dan alternatif. Data kriteria adalah data yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan untuk memilih kinerja karyawan terbaik.
- 2) Menentukan bobot pada setiap kriteria yang sudah ditentukan.
- 3) Melakukan normalisasi matriks keputusan.
- 4) Menghasilkan hasil akhir preferensi (peringkat)

## 3. Hasil dan Pembahasan

Untuk menentukan penilaian karyawan di Departemen gudang *Finish Good* PT. Torabika Eka Semesta Divisi *Health Food*. Salah satu cara untuk menilai karyawan adalah dengan menggunakan kriteria dan bobot dalam perhitungan sehingga dapat diperoleh hasil alternatif terbaik dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*.

### 3.1. Penentuan Kriteria dan Bobot

Menentukan kriteria-kriteria dan bobot yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan (Ki), kriteria evaluasi untuk memilih karyawan terbaik, yaitu

Tabel 1. Kriteria dan Nilai Bobot

No	Kode	Kriteria	Bobot
1	K1	Pendidikan	30% (0,30)
2	K2	Kedisiplinan	25% (0,25)
3	K3	Masa Kerja	20% (0,20)
4	K4	Kooperatif	15% (0,15)
5	K5	Keaktifan	10% (0,10)

### 3.2. Memberikan Nilai Indikator Kriteria

Memberikan beban pada setiap basis. Setiap kriteria diberi bobot sesuai dengan prioritas yang ditentukan saat membuat keputusan. Pemberian nilai indikator pada kriteria bisa di lihat pada tabel di bawah.

Tabel 2. Nilai Indikator Kriteria

No	Kriteria	Indikator	Nilai
----	----------	-----------	-------

1	Pendidikan	S1	3
		D3	2
		SAM/SMK	1
2	Kedisiplinan	26 Hari	3
		20-25 Hari	2
		15-19 Hari	1
3	Masa Kerja	>9 Tahun	3
		6 – 8 Tahun	2
		3 – 5 Tahun	1
4	Kooperatif	Sangat Baik	3
		Baik	2
		Kurang	1
5	Keaktifan	4 – 5 Event	3
		2 – 3 Event	2
		0 – 1 Event	1

3.3. Menentukan kecocokan nilai kriteria.

Pencocokan nilai alternatif berdasarkan kriteria adalah langkah berikutnya setelah menentukan semua kriteria.

Tabel 3. Kecocokan Kriteria

Alternatif	Nama Karyawan	Kriteria				
		Pendidikan	Kedisiplinan	Masa Kerja	Kooperatif	Keaktifan
A1	Rega Rizki Maulana	SMK	26 Hari	5 Tahun	Sangat Baik	2 Event
A2	Reza Ardian Sanusi	S1	26 Hari	3 Tahun	Sangat Baik	0 Event
A3	Junaedi	SMK	26 Hari	8 Tahun	Sangat Baik	0 Event
A4	Hermansah	SMA	26 Hari	12 Tahun	Baik	0 Event
A5	Frengki Yuliansyah	SMK	26 Hari	11 Tahun	Sangat Baik	1 Event

Tabel 4. Rating Kecocokan

Alternatif	Nama Karyawan	Kriteria				
		Pendidikan	Kedisiplinan	Masa Kerja	Kooperatif	Keaktifan
A1	Rega Rizki Maulana	1	3	1	3	2
A2	Reza Ardian Sanusi	3	3	1	3	1
A3	Junaedi	1	3	2	3	1
A4	Hermansah	1	3	3	2	1
A5	Frengki Yuliansyah	1	3	3	3	1

3.4. Normalisasi Matriks.

Setelah memperoleh matriks awal, langkah berikutnya adalah melakukan normalisasi keputusan (Xij) dengan menghitung nilai rating kinerja ternormalisasi (Rij) untuk setiap alternatif (Ai) pada setiap kriteria (Ki).

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Rij : Nilai untuk rating kinerja yang dinormalisasi

Xij : Nilai atribut yang dimiliki oleh setiap kriteria

Max Xij : Nilai paling besar dari setiap kriteria

Min Xij : Nilai paling kecil dari setiap kriteria

Benefit : Kriteria dimana nilai paling besar adalah yang paling baik

Cost : Kriteria dimana nilai paling kecil adalah yang paling baik

Normalisasi A1

$$R_{11} = \frac{1}{\max(1; 3; 1; 3; 2)} = \frac{1}{3} = 0.33$$

$$R_{12} = \frac{3}{\max(1; 3; 1; 3; 2)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{13} = \frac{1}{\max(1; 3; 1; 3; 2)} = \frac{1}{3} = 0.33$$

$$R_{14} = \frac{3}{\max(1; 3; 1; 3; 2)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{15} = \frac{2}{\max(1; 3; 1; 3; 2)} = \frac{2}{3} = 0.66$$

Normalisasi A2

$$R_{21} = \frac{3}{\max(3; 3; 1; 3; 1)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{22} = \frac{3}{\max(3; 3; 1; 3; 1)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{23} = \frac{1}{\max(3; 3; 1; 3; 1)} = \frac{1}{3} = 0.33$$

$$R_{24} = \frac{3}{\max(3; 3; 1; 3; 1)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{25} = \frac{1}{\max(3; 3; 1; 3; 1)} = \frac{1}{3} = 0.33$$

Normalisasi A3

$$R_{31} = \frac{1}{\max(1; 3; 2; 3; 1)} = \frac{1}{3} = 0.33$$

$$R_{32} = \frac{3}{\max(1; 3; 2; 3; 1)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{33} = \frac{2}{\max(1; 3; 2; 3; 1)} = \frac{2}{3} = 0.66$$

$$R_{34} = \frac{3}{\max(1; 3; 2; 3; 1)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{35} = \frac{1}{\max(1; 3; 2; 3; 1)} = \frac{1}{3} = 0.33$$

Normalisasi A4

$$R_{41} = \frac{1}{\max(1; 3; 3; 2; 1)} = \frac{1}{3} = 0.33$$

$$R_{42} = \frac{3}{\max(1; 3; 3; 2; 1)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{43} = \frac{3}{\max(1; 3; 3; 2; 1)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{44} = \frac{2}{\max(1; 3; 3; 2; 1)} = \frac{2}{3} = 0.66$$

$$R_{45} = \frac{1}{\max(1; 3; 3; 2; 1)} = \frac{1}{3} = 0.33$$

Normalisasi A5

$$R_{51} = \frac{1}{\max(1; 3; 3; 3; 1)} = \frac{1}{3} = 0.33$$

$$R_{52} = \frac{3}{\max(1; 3; 3; 3; 1)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{53} = \frac{3}{\max(1; 3; 3; 3; 1)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{54} = \frac{3}{\max(1; 3; 3; 3; 1)} = \frac{3}{3} = 1$$

$$R_{55} = \frac{1}{\max(1; 3; 3; 3; 1)} = \frac{1}{3} = 0.33$$

Kemudian, setelah menghitung normalisasi untuk setiap kriteria, dibuat matriks ternormalisasi. Matriks ternormalisasi tersebut dapat dilihat pada tabel

Tabel 5. Matriks Ternormalisasi

Alternatif	K1	K2	K3	K4	K5
A1	0.33	1	0.33	1	0.66
A2	1	1	0.33	1	0.33
A3	0.33	1	0.66	1	0.33
A4	0.33	1	1	0.66	0.33
A5	0.33	1	1	1	0.33

3.5. Menentukan nilai akhir dan perankingan hasil normalisasi alternatif

Setelah mendapatkan hasil normalisasi dari setiap kriteria (R<sub>i</sub>), langkah berikutnya adalah menentukan nilai akhir (V<sub>i</sub>) yang diperoleh melalui penjumlahan dan perkalian elemen (R<sub>i</sub>) dengan bobot (W). Cara menggunakan rumus V untuk menentukan peringkat ditunjukkan di bawah ini.

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

- V<sub>i</sub> : Peringkat untuk setiap alternatif
- W<sub>j</sub> : Bobot nilai untuk setiap kriteria
- R<sub>ij</sub> : Nilai rating penilaian yang telah dinormalisasi

$$V1 = (0.33 \cdot 0.3) + (1 \cdot 0.25) + (0.33 \cdot 0.2) + (1 \cdot 0.15) + (0.66 \cdot 0.1) = 0.099 + 0.25 + 0.066 + 0.15 + 0.066 = 0.631$$

$$V2 = (1 \cdot 0.3) + (1 \cdot 0.25) + (0.33 \cdot 0.2) + (1 \cdot 0.15) + (0.33 \cdot 0.1) = 0.3 + 0.25 + 0.066 + 0.15 + 0.033 = 0.799$$

$$V3 = (0.33 \cdot 0.3) + (1 \cdot 0.25) + (0.66 \cdot 0.2) + (1 \cdot 0.15) + (0.33 \cdot 0.1) = 0.099 + 0.25 + 0.132 + 0.15 + 0.033 = 0.664$$

$$V4 = (0.33 \cdot 0.3) + (1 \cdot 0.25) + (1 \cdot 0.2) + (0.66 \cdot 0.15) + (0.33 \cdot 0.1) = 0.099 + 0.25 + 0.2 + 0.099 + 0.033 = 0.681$$

$$V5 = (0.33 \cdot 0.3) + (1 \cdot 0.25) + (1 \cdot 0.2) + (1 \cdot 0.15) + (0.33 \cdot 0.1) = 0.099 + 0.25 + 0.2 + 0.15 + 0.033 = 0.732$$

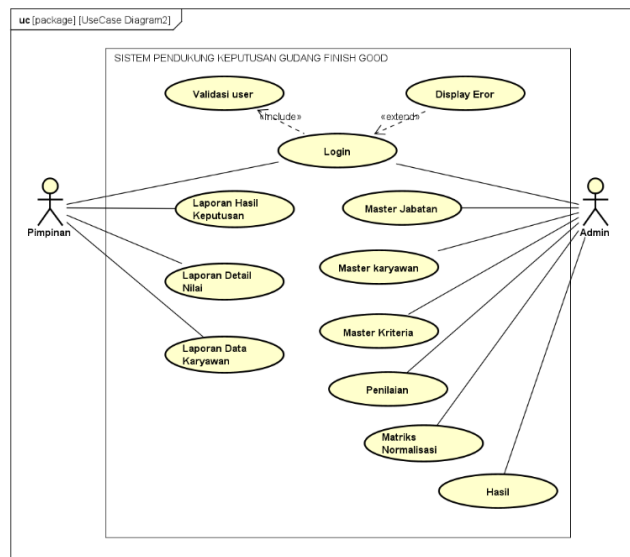
Tabel 6. Hasil Penilaian

Hasil		
No	Nama	Nilai Rating
1	Reza Ardian Sanusi	0.799
2	Frengki Yuliansyah	0.732
3	Hermansah	0.681
4	Junaedi	0.664
5	Rega Rizki Maulana	0.631

Dari hasil peringkat ini, dapat disimpulkan bahwa A2 adalah alternatif terbaik yang memenuhi kriteria dengan bobot tertinggi, diikuti oleh A4 dan A5. Sementara itu, A1 memiliki peringkat terendah dan dianggap paling kurang sesuai.

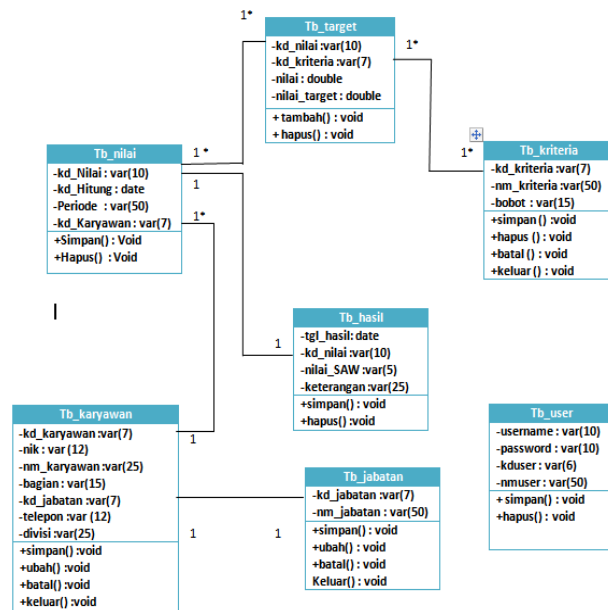
### 3.6. Perancangan Sistem

#### a. Desain Sistem



Gambar 2. Use Case Diagram

Use case Diagram ini menunjukkan interaksi antara pengguna sistem dengan fungsi-fungsi utama dalam sistem pendukung keputusan untuk gudang *finish good*, di mana pimpinan memiliki akses untuk melihat laporan yang dihasilkan dari proses penilaian karyawan, termasuk laporan hasil keputusan, laporan detail nilai, dan laporan data karyawan, sementara admin bertanggung jawab atas pengelolaan data master (jabatan, karyawan, kriteria), proses penilaian karyawan, menghasilkan hasil penilaian, serta mengelola matriks normalisasi yang mungkin diperlukan untuk mendukung penilaian tersebut.



Gambar 3. Class Diagram

Class Diagram ini menunjukkan tb\_Target merupakan Class data yang digunakan untuk membungkus Tabel target, tb\_Nilai merupakan Class data yang digunakan untuk membungkus Tabel nilai, tb\_Kriteria merupakan Class data yang digunakan untuk membungkus Tabel kriteria, tb\_Karyawan merupakan Class data yang digunakan untuk membungkus Tabel karyawan, tb\_Jabatan merupakan Class data yang digunakan untuk membungkus Tabel jabatan, dan tb\_Hasil merupakan Class data yang digunakan untuk membungkus Tabel hasil.

b. Desain Tampilan



Gambar 4. Tampilan Form Login

Form login adalah struktur yang digunakan untuk keamanan atau penyaringan klien.



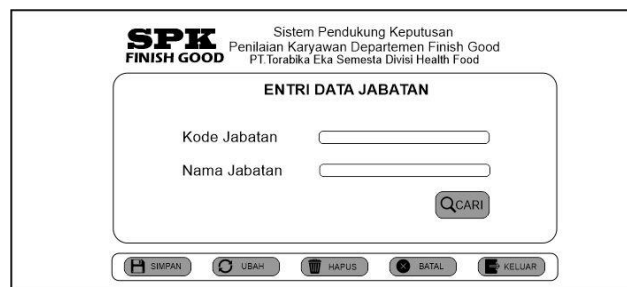
Gambar 5. Tampilan *Form* Menu Utama

*Form* menu utama menampilkan fasilitas yang tersedia untuk memudahkan pengguna dalam berinteraksi dengan sistem. Fasilitas ini menggunakan dialog master, proses dan laporan agar komunikasi lebih mudah



Gambar 6. Tampilan *Form* Master Karyawan

*Form* master karyawan merupakan form untuk meng-input data setiap karyawan yang akan di proses pada sistem penilaian.



Gambar 7. Tampilan *Form* Master Jabatan

Merupakan *form* untuk meng-input informasi setiap jabatan yang ada di departemen *final inspection*. *form* master jabatan juga dipakai untuk menambahkan jabatan.



Gambar 8. Tampilan *Form* Master Kriteria

*Form* master kriteria merupakan *form* standarisasi penilaian pada tiap-tiap nilai dan bobot pada masing-masing kriteria yang digunakan dalam penilaian karyawan.



**SPK FINISH GOOD** Sistem Pendukung Keputusan  
Penilaian Karyawan Departemen Finish Good  
PT.Torabika Eka Semesta Divisi Health Food

**ENTRI PENILAIAN**

Kode Karyawan:  Tanggal Penilaian:

Nama Karyawan:  Kode Penilaian:

Nama Jabatan:  Periode:

No	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Nilai	Target
1	KRT/01	Pendidikan	100	3
2	KRT/02	Kedisiplinan	100	3
3	KRT/03	Masa Kerja	70	1
4	KRT/04	Kooperatif	90	3
5	KRT/05	Keaktifan	70	1

SIMPAN BATAL KELUAR

Gambar 9. Tampilan Form Penilaian Karyawan

Form penilaian karyawan adalah form yang digunakan untuk memasukan data bobot nilai karyawan dan nilai target karyawan. Untuk form penilaian admin bisa memproses penilaian karyawan sesuai dengan tanggal yang dibutuhkan, sebab di form penilaian tersebut penulis menambahkan tanggal penilaian agar admin bisa mengelola data sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan, untuk penilaian karyawan yang ada di departemen Gudang *Finish Good*.

**SPK FINISH GOOD** Sistem Pendukung Keputusan  
Penilaian Karyawan Departemen Finish Good  
PT.Torabika Eka Semesta Divisi Health Food

31/01/2024

**Matriks Normalisasi dan Nilai SAW**

Nilai Target

No	Kode Nilai	Nama Karyawan	Pendidikan	Kedisiplinan	Masa Kerja	Kooperatif	Keaktifan
1	N0050	Reza Rizki	1	3	1	3	1
2	N0051	Reza Ardian	3	2	1	3	1

Matriks Normalisasi

No	Kode Nilai	Nama Karyawan	Pendidikan	Kedisiplinan	Masa Kerja	Kooperatif	Keaktifan
1	N0050	Reza Rizki	0.33	1	0.33	0.66	0.66
2	N0051	Reza Ardian	1	1	0.33	1	0.33

Hasil

Rangking	Kode Karyawan	Nama Karyawan	Nilai SAW	Hasil Keputusan	Periode Penilaian
1	N0051	Reza Ardian	0.799	Dijetujui	1/12/2023 / 15/12/2023
2	N0050	Reza Rizki	0.631	Tidak Ditetujui	

TAMPILKAN DATA

SIMPAN BATAL KELUAR

Gambar 10. Tampilan Form Matriks Normalisasi

Form matrik normalisasi didesain untuk dapat melihat hasil normalisasi dan menampilkan hasil nilai karyawan yang telah dilakukan penilaian.

**SPK FINISH GOOD** Sistem Pendukung Keputusan  
Penilaian Karyawan Departemen Finish Good  
PT.Torabika Eka Semesta Divisi Health Food

**Laporan Hasil Akhir**

Kode Nilai	Tanggal Keputusan	Nama Karyawan	Nilai SAW	Keterangan
N0051	01/01/2024	Reza Ardian	0.799	Dijetujui
N0050	01/01/2024	Reza Rizki	0.631	Tidak Dijetujui

Penilai/Atasan Langsung:  Kepala Unit

Tangerang, 01/01/2024  
Mengetahui/Menyetujui:  Kepala Departemen

DETAK KELUAR

Gambar 11. Tampilan Form Laporan Hasil Keputusan

Form laporan hasil keputusan merupakan form yang didesain untuk menampilkan laporan hasil akhir yang disetujui sesuai dengan nilai tertinggi yang ditampilkan pada form laporan akhir.

**SPK FINISH GOOD** Sistem Pendukung Keputusan  
Penilaian Karyawan Departemen Finish Good  
PT.Torabika Eka Semesta Divisi Health Food

**Laporan Detail Nilai**

No	Kode Nilai	Nama Karyawan	Kriteria	Nilai
1	N0051	Reza Ardian	Pendidikan	100
			Kedisiplinan	100
			Masa Kerja	70
			Kooperatif	90
2	N0050	Reza Rizki	Keaktifan	70
			Pendidikan	70
			Kedisiplinan	100

DETAK KELUAR

Gambar 12. Tampilan Form Laporan Detail Nilai

Form laporan detail nilai adalah form yang digunakan untuk mencetak detail nilai karyawan yang telah di proses sebelumnya. Pada laporan detail nilai, semua nilai kriteria hasil matrik normalisasi dan perhitungan dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* ditampilkan secara detail dan lebih terperinci sehingga memudahkan atasan melihat di kriteria – kriteria mana saja karyawan tersebut unggul. Laporan ini juga bisa dipakai oleh pimpinan untuk penempatan posisi baru bagi karyawan sesuai dengan keunggulannya.

No	NIK	Nama Karyawan	Divisi	Bagian	Jabatan
1	33092	Reza Ardian	Gudang	Finish Good	Staf Transport
2	33099	Rega Rizki	Gudang	Finish Good	Staf Transport

Gambar 13. Tampilan Form Laporan Data Karyawan

Form laporan data karyawan merupakan informasi karyawan yang telah dilakukan penilaian. Format dapat dilihat gambar.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk penilaian karyawan menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* di PT. Torabika Eka Semesta Divisi *Health Food* Departemen Gudang *Finish Good* berhasil mencapai tujuan dengan menggabungkan berbagai kriteria penilaian menjadi satu skor komposit yang jelas dan sistematis, mengurangi subjektivitas, bias, dan kerumitan dalam proses penilaian serta mempercepat pengambilan keputusan, yang diharapkan dapat meningkatkan objektivitas, transparansi, dan kepuasan karyawan. Saran yang diberikan mencakup pengembangan sistem terintegrasi dengan *Human Resources Information System (HRIS)*, pelatihan, peningkatan infrastruktur TI dan keamanan data, serta pemantauan dan evaluasi berkala.

#### Referensi

- Budi Santoso, R., & Arinal, V. (2021). Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) pada PT. Guna Cipta Multirasa. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(7), 1–9. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i7.157>
- Erliyanti, & Yurmaini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kewirausahaan. *AT-TIJARAH: Jurnal Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 3(2), 1–19. <https://doi.org/10.52490/attijarah.v3i2.140>
- Ferdian, F. H. N. (2021). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Baru. *Indonesian Journal of Informatic Research and Software Engineering (IJIRSE)*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.57152/ijirse.v1i1.36>
- Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021). Analisa Deskriptif Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gf Foundation. *Psikoslamedia : Jurnal Psikologi*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.22373/psikoslamedia.v6i1.7765>
- Ningtyas, A. C., & Prasetya, N. I. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Beasiswa Pada Sma Ypi Darussalam Cerme Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Melek IT: Information Technology Journal*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/10.30742/melekitjournal.v8i2.216>
- Novianny, V., & Heriyanto. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Simple Additive Weighting. *ILKOM Jurnal Ilmiah*, 9(3), 1–7. <https://doi.org/10.33096/ilkom.v11i3.480.252-259>
- Nugraha, M. F., & Akbar, Y. (2021). Penilaian Kinerja Pegawai Icu Dengan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Berbasis Web Di Rspad Gatot Soebroto. *JAVIT: Jurnal Vokasi Informatika*, 1, 1–6. <https://doi.org/10.24036/javit.v1i3.41>
- Safrizal, & Komara, P. J. (2020). Sistem Pendukung Keputusan pemberian Bonus Tahunan Karyawan dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) ( Studi Kasus : PT . Mega Fortris Indonesia ). *Jurnal Satya Informatika*, 5(1), 1–12.
- Sari, R., & Marlin. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Marketplace Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Matematika Dan Pembelajaran*, 6(2), 1–8. <https://doi.org/10.33477/mp.v6i2.669>
- Tamtomo, M. R. P., Nurhidayah, I., Lestari, F. A., & Setyadi, R. (2022). Analisis Deskriptif Untuk Memprediksi Kebutuhan Gula Menggunakan Metode Manajemen Rantai Pasok. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i3.4236>

Yahya, F. H., & Farisi, A. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Anggota Terbaik Menggunakan Metode Fuzzy SAW. *MDP Student Conference*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.35957/mdp-sc.v2i1.4329>