

## ANALISIS PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING DI KLINIK KECANTIKAN

Sri lestari<sup>1</sup>, Melisa Dwi Andara<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Magister Manajemen Teknologi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Informatics & Bussnies Institute Darmajaya

<sup>1</sup>[Srilestari@darmajaya.ac.id](mailto:Srilestari@darmajaya.ac.id), <sup>2</sup>[melisa.2322321005@mal.darmajaya.ac.id](mailto:melisa.2322321005@mal.darmajaya.ac.id)

### Abstrak

Sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja karyawan digunakan untuk menilai karyawan terbaik di perusahaan. Proses evaluasi ini bertujuan untuk menila, memotivasi, dan memverifikasi peningkatan kinerja karyawan. Hasil evaluasi kinerja dapat dijadikan dasar bagi atasan dalam memilih karyawan terbaik setiap bulan. Penilaian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga kriteria, yaitu kehadiran, penampilan (*Grooming*), dan penyegaran (*Refreshment*), yang dihitung menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*. Penelitian ini mengumpulkan data melalui dokumentasi, observasi, dan pengambilan data dari penilaian yang dilakukan perusahaan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemenang karyawan terbaik di Klinik Benings Glow Metro setiap bulannya. Penelitian melibatkan 15 data karyawan dan 3 kriteria yang diberikan oleh perusahaan, yang dihitung menggunakan metode SAW untuk menentukan peringkat. Hasil perhitungan ini akan menghasilkan pemilihan karyawan terbaik setiap bulan.

**Kata Kunci :** Pemilihan Karyawan Terbaik, Sistem pendukung keputusan, *simple additive weighting*.

### Abstract

*Employee performance assessment decision support system is used to conduct assessment of its best employees. The company conducts performance evaluation of its employees to evaluate, motivate and verify employee performance improvement. The results of this performance can be used as a reference for superiors to select the best employees selected every month. The assessment in this study was carried out using three criteria, namely attendance, Grooming, and Refreshment, using the simple additive weighting (SAW) method. This study collected data with documentation,*

### Article History

Received: January 2025  
Reviewed: January 2025  
Published: January 2025

Plagirism Checker No 234  
Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365  
Copyright : Author  
Publish by : Musytari



This work is licensed under  
a [Creative Commons  
Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*observation and data collection from company assessments. Data calculation using Microsoft Excel. The results of this study are to determine the winner of the best employee of the Benings Glow Metro Clinic every month. The researcher calculated 15 employees, employee data that will be and 3 criteria from the company will then be calculated using the SAW method and ranked. The results of this calculation will result in the selection of the best employees every month*

**Keywords:** *Best Employee Selection, Decision Support System, Simple Additive Weighting*

## PENDAHULUAN

Kinerja merujuk pada tingkat di mana karyawan dapat memenuhi persyaratan sebagai karyawan terbaik dengan efisien dan efektif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mengukur pencapaian mereka, yang dibandingkan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja adalah salah satu alat yang digunakan perusahaan untuk memahami perkembangan, mengevaluasi pekerjaan, serta memotivasi karyawan lain agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Penelitian ini berfokus pada identifikasi karyawan terbaik dalam perusahaan dengan mengumpulkan data dari departemen sumber daya manusia. Masalah yang dihadapi adalah bagaimana memilih karyawan terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa kriteria penilaian meliputi:

- A) Absensi, seperti izin, alpa, sakit, atau bolos.
- B) *Grooming*, termasuk seragam, sepatu, kaos kaki, rambut, hijab, dan make-up.
- C) *Refreshment*, seperti ujian produk dan perawatan.

Metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan terbaik adalah metode *m* yang dikenal juga sebagai metode penjumlahan berbobot. Ketiga kriteria penilaian di atas dihitung dengan menggunakan metode SAW untuk menghasilkan nilai tertinggi yang akan dipilih sebagai alternatif terbaik.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Yang Relevan

Sebuah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Sistem Pendukung Keputusan dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* salah satunya dilakukan oleh Ersya Febriani dan Muhamad Muslih yang berjudul "Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode *Simple Additive Weighting* Di PT Paiho Indonesia" dengan menggunakan 5 kriteria pembobotan yaitu kinerja, kedisiplinan, etika, kerja sama, dan loyalitas. Kemudian diolah menggunakan aplikasi yang telah dibuat yang menerapkan metode SAW. Didapatkan hasil bahwa metode SAW dapat diterapkan untuk menentukan penilaian pekerjaan karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan[5].

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Farizal Rachman dan April Firman Daru yang berjudul “Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Pada PT Ga Tiga Belas dengan Metode *Simple Additive Weighting*” dengan. Didapatkan hasil bahwa penggunaan metode SAW berhasil diimplementasikan ke dalam sistem yang dibangun[4]. Namun yang menjadi perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian ini menggunakan 7 kriteria sebagai yang akan digunakan untuk pembobotan dan yang ditentukan adalah posisi kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

### **Sistem Pendukung Keputusan**

SPK adalah media yang dipakai untuk membantu pengambilan keputusan manajerial. Namun dalam menganalisis ataupun pengambilan keputusannya memiliki konteks yang beragam sehingga tidak semua pengambilan keputusan yang dilakukan memuaskan atau bergantung hanya pada satu pihak saja[6].

### **Posisi Kerja**

Posisi kerja merupakan gabungan dari dua kata dasar yaitu posisi dan kerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), posisi berarti sebuah kedudukan. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu atau dapat diartikan dengan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Posisi kerja di sini diartikan sebagai bidang kerja seseorang[7].

### **Penilaian**

Penilaian adalah proses yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna untuk membuat keputusan tertentu dalam pelaksanaan sebuah aktivitas tertentu. Penilaian merupakan kegiatan interpretasi dalam hasil pengukuran yang bertujuan untuk mengetahui keadaan dalam aspek, program, gejala, dan fenomena[8].

### **Kemampuan**

Kemampuan adalah sebuah karakter ekuivalen yang berhubungan dengan kemampuan maksimum baik secara fisik maupun mental seseorang. Kemampuan tersusun atas kemampuan potensi dan *reality (knowledge and skill)*[9].

### ***Simple Additive Weighting***

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan metode atau teknik penjumlahan yang terbobot. Konsep dasar metode ini adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua kriteria[10]

## **METODE PENELITIAN**

**Langkah-langkah yang dilakukan dengan metode penelitian adalah sebagai berikut:**

### **a) Pengumpulan Data**

Data penelitian dapat diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan observasi. Data yang dikumpulkan adalah data kriteria, bobot dan *Crips*. (Adinata, 2014) Data standar adalah data yang diperoleh dari berbagai aspek berupa: kehadiran, sikap/etika, keahlian, kualitas dan kuantitas pekerjaan. Data bobot merupakan data bobot indikator yang diperoleh dari penilaian kinerja karyawan, jumlah bobot 100 digunakan sebagai acuan dalam urutan penilaian kinerja karyawan. Data *Crips* adalah data yang dibatasi oleh setiap nilai standar

## b) Analisis Data

Setelah data terkumpul, analisis data menjadi tahap lanjutan. Menganalisis masalah yang ditemukan selama operasi. Prosedur untuk mendapatkan evaluasi pegawai dari dua sumber juga dilaksanakan, yaitu sumber dari perhitungan kembali absensi dan evaluasi langsung oleh atasan.

## c) Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Ini adalah konsep dasar untuk menemukan jumlah tertimbang dari urutan kinerja atas pilihan semua atribut.

d) Tes pengujian yang di lakukan untuk dapat melihat hasil penilaian kinerja karyawan yang akurat.

## Penelitian Terkait

a) Penelitian yang diteliti oleh Rully Muji Astuti, Nurkomariyah, dan Muhammad Hasbi yang menggunakan Sistem Pendukung Keputusan dengan metode SAW, dapat disimpulkan bahwa Penentuan karyawan terbaik atau Rangking pertama di raih oleh AS (1).

b) Penelitian yang dilakukan oleh Amira Salsabella menghasilkan Sistem Pendukung Keputusan penentuan resep masakan berhasil membantu pengguna untuk mendapatkan rekomendasi resep masakan terbaik dengan metode Liker's Summated Rating (2).

c) Penelitian yang di teliti oleh Hermanto dan Nailul Dengan Metode Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode SAW dapat disimpulkan bahwa hasil tertinggi dari pemilihan sepeda motor terbaik yaitu HONDA New vario 125Esp CBS-ISS dan hasil terendah yaitu SUZUKI Spin 125 NR II (3).

d) Penelitian yang di lakukan oleh Edi Ismanto, dan Noverta Efendi yang menggunakan Sistem Pendukung Keputusan penerimaan karyawan Berdasarkan hasil pengujian pada sistem aplikasi terkomputerisasi, maka alternatif yang memiliki nilai tertinggi bisa dijadikan sebagai data pertimbangan untuk dipilih. Pada penelitian ini bahwa alternatif calon karyawan yang memiliki nilai tertinggi dengan nilai 6,03 sehingga bisa digunakan sebagai data pertimbangan atau pendukung untuk dipilih menjadi karyawan (4).

## Metode Simple Additive Weighting (SAW)

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) sering disebut sebagai metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar dari metode SAW adalah mencari jumlah bobot dari penilaian kinerja dari setiap alternatif untuk semua atribut (Fishburn, 1967), (MacCrimmon, 1968). Metode SAW membutuhkan normalisasi matriks keputusan ( $x$ ) ke skala yang sebanding dengan semua peringkat alternatif yang ada. Metode ini merupakan metode yang paling banyak digunakan untuk menangani situasi *multiple attribute decision* (MADM). MADM adalah suatu metode untuk mencari alternatif terbaik dari beberapa alternatif dengan kriteria tertentu. Tahapan yang dilakukan dengan metode SAW adalah:

- Mengidentifikasi kriteria dan alternatif. Data standar adalah data yang dibutuhkan saat memutuskan untuk memilih kinerja karyawan terbaik.
- Tetapkan bobot preferensi untuk setiap kriteria.

- c) Matriks keputusan standar.
- d) Buat preferensi hasil akhir (peringkat).

### Sistem Penunjang

Keputusan Konsep sistem pendukung keputusan (DSS) atau *decision support system* (DSS) pertama kali dikemukakan oleh (Michael Scoot Morton, 1970). Ini disebut sistem keputusan manajemen. Konsep DSS menampilkan sistem berbasis komputer interaktif yang membantu pengambilan keputusan dengan menggunakan data dan model untuk memecahkan masalah tidak terstruktur dan semi terstruktur

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan metode SAW dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:

- a) Menentukan data Kriteria, data bobot, data *Crips* dan data awal.
- b) B. Hitung data hasil alternatif.
- c) Normalisasi.
- d) Melakukan perangkingan.

Langkah di atas dapat dilihat lebih lanjut sebagai berikut : a) Menentukan data kriteria, data *Crips* dan data awal.

- 1) Data kriteria dan Data bobot

Tabel 1. Data Kriteria

Kriteria	Kode	Keterangan
Absensi	C1	<i>Benefit</i>
<i>Grooming</i>	C2	<i>Benefit</i>
<i>Refreshment</i>	C3	<i>Benefit</i>

Data Kriteria yang diperlukan dalam pengambilan keputusan pemilihan kinerja terbaik. Pada data kriteria terdapat atribut *benefit* dan *cost*. *Benefit* adalah jika pada kriteria yang mempunyai nilai besar adalah nilai terbaik, sedangkan *cost* adalah jika nilai terkecil merupakan nilai terbaik.

- a) Kriteria kehadiran

Diperoleh melalui perhitungan rekapitulasi Aplikasi BYRU harian seperti izin, alpa, sakit dan mangkir.

- b) *Grooming*

Diperoleh dari data yang dinilai oleh manager dan supervisor melalui point-point penilaian *Grooming*.

- c) *Refreshment*

Diperoleh data dari Head Office setelah melakukan ujian tertulis maupun lisan setiap bulannya.

**Tabel 2. Tabel Parameter Penilaian Kualitas dan kuantitas**

Penilaian	Nilai
Baik	90-100
Cukup	80-90
Kurang	70-80

- a) Data bobot pada kriteria penilaian kinerja karyawan dengan jumlah bobot 100 menjadi acuan dalam perangkaian penilaian kinerja karyawan seperti tabel 2 berikut ini

**Tabel 3. Nilai Bobot**

Kriteria	Kode	Bobot
Absensi	C1	35
<i>Grooming</i>	C2	35
<i>Refreshment</i>	C3	30

- b) Data *Crips* Data ini merupakan pembatas dari setiap nilai kriteria, Setiap *Crips* mempunyai bobot masing-masing (Tabel 4 Data *Crips*).

**Tabel 4. Data *Crips***

Kriteria	<i>Crips</i>	Nilai
Absensi	<=70%	1
Absensi	>70% dan <= 80%	2
Absensi	>80% dan <= 90%	3
Absensi	>90% dan <=100%	4
<i>Grooming</i>	Kurang	1
<i>Grooming</i>	Cukup	2
<i>Grooming</i>	Bak	3
<i>Grooming</i>	Sangat Bak	4
<i>Refreshment</i>	<=70%	1
<i>Refreshment</i>	>70% dan <= 80%	2
<i>Refreshment</i>	>80% dan <= 90%	3
<i>Refreshment</i>	>90% dan <=100%	4

- c) Nilai yang digunakan dalam perhitungan metode SAW merupakan nilai *Crips* yang telah di tentukan bobotnya. Berikut adalah data awal yang digunakan dalam perhitungan SAW. Data diperoleh dari pihak Divisi Human Capital (HC) yang merupakan hasil rekapitulasi tahun 2020 seperti pada tabel berikut (Tabel 5).

**Tabel 5. Data Awal**

<b>Nama</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>
Meliana	95%	Cukup	80%
Adelia dinda	100%	Sangat Bak	94%
Fika	100%	Sangat Bak	92%
Kukuh	100%	Sangat Bak	80%
Herlina	85%	Cukup	94%
Shinta	100%	Cukup	80%
Fatma	100%	Cukup	94%
Hesti	100%	Bak	86%
Salsa	100%	Bak	84%
Vivi	100%	Bak	86%
Ibrohim	100%	Bak	88%
Eki	100%	Bak	85%
Aniendita	95%	Bak	80%
Wilonda	100%	Bak	92%
Reynaldi	100%	Bak	84%

- d) Menghitung Data Hasil Alternatif Pada tahap ini mengubah nilai pada alternatif sesuai bobot pada data *Crips*, sehingga diperoleh data Tabel 6

**Tabel 6. Data Awal**

<b>Nama</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>
Meliana	4	2	2
Adelia dinda	4	4	4
Fika	4	4	4
Kukuh	4	4	2
Herlina	3	2	4
Shinta	4	2	3
Fatma	4	2	4
Hesti	4	3	3
Salsa	4	3	3
Vivi	4	3	3
Ibrohim	4	3	3
Eki	4	3	3
Aniendita	4	3	3
Wilonda	4	3	4
Reynaldi	4	3	3

e) Melakukan Normalisasi (Menggunakan Excel)

**Tabel 7 Normalisasi**

Nama	C1	C2	C3
Meliana	0,95	0,7	0,8
Adelia dinda	1	0,95	0,94
Fika	1	0,9	0,92
Kukuh	1	0,9	0,8
Herlina	0,85	0,7	0,94
Shinta	1	0,7	0,8
Fatma	1	0,7	0,94
Hesti	1	0,85	0,86
Salsa	1	0,8	0,84
Vivi	1	0,85	0,86
Ibrohim	1	0,85	0,88
Eki	1	0,8	0,85
Aniendita	0,95	0,85	0,8
Wilonda	1	0,85	0,92
Reynaldi	1	0,85	0,84

f) Melakukan Perankingan Berdasarkan Hasil perhitungan Excel dengan metode SAW, maka dapat di simpulkan bahwa untuk pengambilan keputusan karyawan terbaik di Klinik Benings Glow dari 15 orang adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Normalisasi**

Nama	Hasil	Ranking
Meliana	0,8175	15
Adelia dinda	0,9645	1
Fika	0,941	2
Kukuh	0,905	7
Herlina	0,8245	14
Shinta	0,835	13
Fatma	0,877	11
Hesti	0,9055	5,5
Salsa	0,882	10
Vivi	0,9055	5,5
Ibrohim	0,9115	4
Eki	0,885	9
Aniendita	0,87	12
Wilonda	0,9235	3
Reynaldi	0,8995	8

## KESIMPULAN

Adanya Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk memilih karyawan terbaik berdasarkan kemampuan yang dimiliki dapat mempermudah perusahaan dalam pengambilan keputusan. Kriteria yang digunakan untuk menilai karyawan terbaik di Klinik Benings Glow Metro meliputi Absensi, *Grooming*, dan *Refreshment*.

Penilaian kinerja dilakukan dengan bantuan Manajer, Supervisor, dan Head Office. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 15 data karyawan, ditemukan bahwa karyawan terbaik adalah "Adelia Dinda". Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat akurasi penghitungan menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* mencapai 100%.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Sistem Pendukung Keputusan dengan metode SAW ini efektif dan dapat diterapkan dalam proses pemilihan karyawan terbaik di perusahaan, karena lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan penentuan secara manual.

Penulis menyarankan agar Sistem Pendukung Keputusan ini dikembangkan lebih lanjut, misalnya dengan menggunakan aplikasi, sehingga dapat lebih menarik dan mempermudah pengguna dalam pengolahan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Mujiastuti, N. Komariyah, and M. Hasbi. (2014) "Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW".
- [2] Salsabella, Amara. (2011) "Sistem Keputusan Penentuan Resep Makanan Berdasarkan Ketersediaan Bahan Makanan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Berbasis Web".
- [3] Hermanto, and N. Izzah. (2018). " Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Motor dengan Metode Simple Additive Weighting".
- [4] E. Ismanto, and N. Effendi. (2017) " Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan dengan Metode simple Additive Weighting".
- [5] Hadi, Syamsul (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT.PAIHO Indonesia.
- [6] Nofriansyah, Dicky (2014). Konsep Data Mining VS Sistem Informasi Keputusan. Yogyakarta : Deepublish
- [7] Silalahi, M. Sulaiman. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) (Studi Kasus: Gapeksindo Medan). ISSN: 2301-9425. Medan: Pelita
- [8] Kusriani. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andy Offset.
- [9] Eniyati, S. 2011. Perancangan Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan untuk Penerimaan siswa dengan Metode SAW (Simple Additive Weighting ). 2011. Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume 16, No.2, Juli 2011, Hal. 171-176.

- [10] Andi, Kurnia, Riska, Henry. (2009). "Sistem Pendukung Keputusan untuk Menentukan Penerimaan Beasiswa Bank BRI Menggunakan FMADM". Jurnal Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- [11] <https://www.tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jsakti/article/viewFile/451/428>