

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat CV.Elegant Tirta Group

Perseroan Komanditer(CV) Elegant Tirta Group adalah usaha yang bergerak dibidang pemasaran alat elektronik modern yang berlokasi di Jl.Veteran no.10 Surabaya. Perusahaan yang di dirikan oleh bapak Ichsantino pada tahun 2002 mulanya hanya memasarkan produk *mineral water potatau* tempat penyulingan air mentah yang bisa langsung dikonsumsi sebagai air mineral dan mempunyai 4 karyawan pada saat itu.atas kemitraan yang baik dalam berkerja sama dengan pihak perbankan yaitu dengan BANK MANDIRI dan atas dukungan pihak perbankanlah melalui kredit yang di berikannya, perkembangan toko tersebut maju sangat pesat dan tak mampu lagi menampung semua barang dagangannya serta untuk peningkatan mutu pelayanan kepada pelangganya, maka pada tahun 2004 di putuskan untuk membuka cabang dengan menyewa sebuah toko di jalan Gubernur Sunandar no20 Sidoarjo Dengan nama toko BIO Quality dan guna memperluas lagi usaha pemasaran ini pada tahun berikutnya yaitu tahun 2005 di sewanya lagi sebuah toko yang di beri nama toko CELCIUS yang terletak di jalan Pakis Haji Malang, maka hingga saat itu usaha yang di kelola oleh Bapak Ichsantiano terbentuk atas 3 unit toko dan memiliki omset penjualan yang cukup baik. Dengan berkembangnya perusahaan pada pertengahan tahun 2005 muncul ide untuk menambah kategori produk yang di pasarkan dan

akhirnya CV.Elegant Tirta Group memasrakan produk-produk elektronik modern seperti home theater, lcd tv, vacum cleaner,dll. Sampai pada tahun 2015 ini CV.Elegnt Tirta Group sudah mempunyai 10 cabang toko dan mempunyai 200 karyawan.

4.2 Visi dan Misi CV.Elegant Tirta Group

4.2.1. Visi

Menjadi Perusahaan Dagang yang kompetitif, berkualitas, berkompetensi, serta mengauasai sumber dan jaringan pemasaran di dalam negeri.

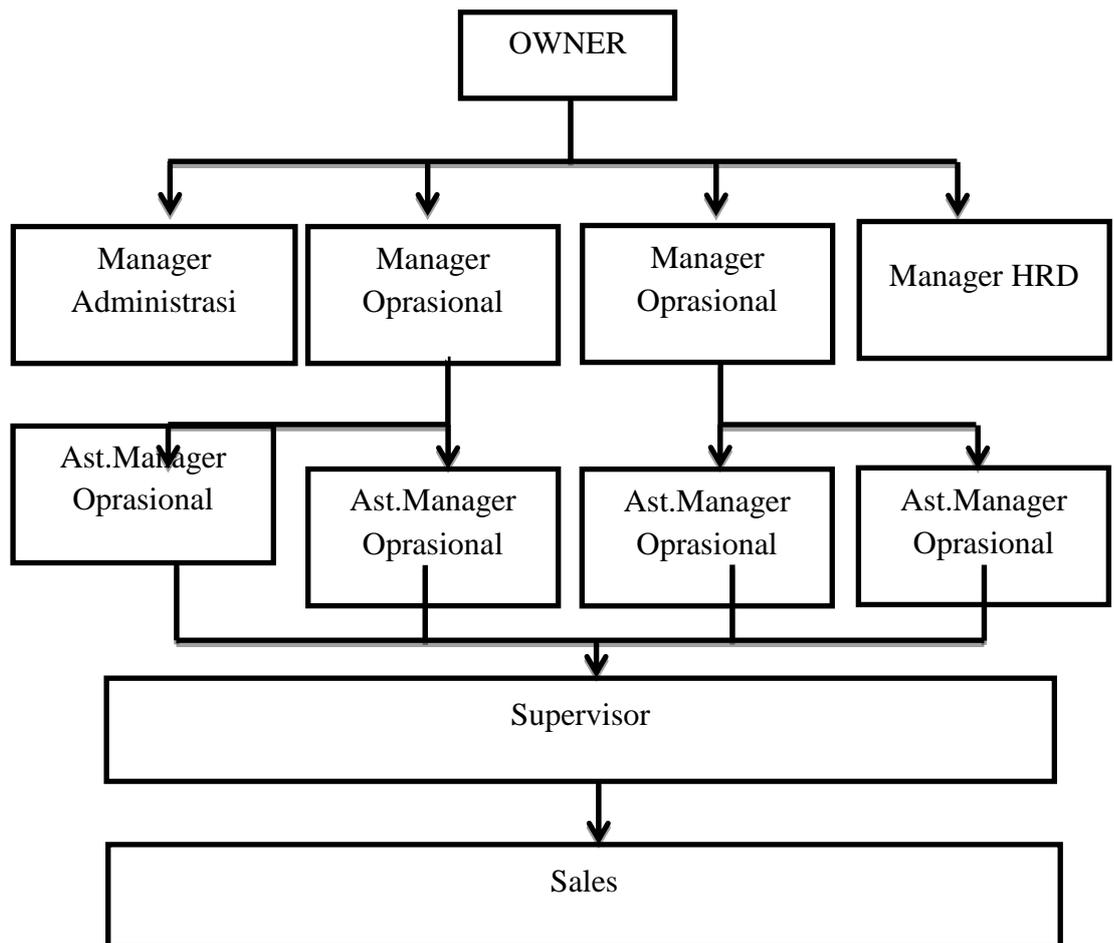
4.2.2. Misi

- a. Mendidik karyawan yang berkualitas.
- b. Mengembangkan dan menstabilkan operasional seluruh cabang.
- c. Melakukan perdagangan umum yang menangani beraneka ragam produk dengan kualitas terbaik.
- d. Melaksanakan transaksi perdagangan.
- e. Memberikan layanan yang lengkap dan kompetitif kepada pelanggannya.
- f. Memenuhi harapan seluruh karyawan.

4.3 Struktur Organisasi CV.Elegant Tirta Group

Pada dasarnya suatu perusahaan perlu membuat struktur organisasi yang secara rinci menjelaskan mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang tiap-tiap fungsi yang terdapat didalamnya.

Berikut struktur organisasi CV.Elegant Tirta Group :



4.4 Tugas Pokok dan Fungsi

4.4.1. Tugas Pokok dan Fungsi *Owner*

- a. Penetapan kebijakan operasional Perusahaan.
- b. Pengkoordinasian dan pengendalian Perusahaan.
- c. Menetapkan kebijakan operasional perusahaan CV.Elegant Tirta Group.
- d. Mengkoordinasikan dan mengendalikan jalannya perusahaan.
- e. Menyelenggarakan rapat kerja dan memimpinya.

4.4.2. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager HRD*

- a. Rekrutmen seluruh karyawan di CV.Elegant Tirta Group.
- b. Menilai layak atau tidaknya karyawan untuk diperpanjang masa kerjanya jika tidak lolos target
- c. Sebagai *trainer* karyawan sebelum masuk *team*
- d. Mengatasi masalah pada tubuh karyawan yang mengalami masalah
- e. Pengaturan kerja karyawan mulai dari *start* target
- f. Meminta ijazah asli karyawan serta menyimpannya dengan baik
- g. Melakukan pendataan seluruh karyawan
- h. Sebagai motivator baik secara individu maupun *team*

4.4.3. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager Administrasi*

- a. Mencatat pemasukan dan pengeluaran uang perusahaan.
- b. Membuat laporan keuangan untuk dilaporkan ke owner.
- c. Melakukan pembayaran gaji karyawan setiap bulannya.

- d. Membuat buku kas dan buku pengeluaran operasional perusahaan.
- e. Melakukan pembayaran-pembayaran terhadap biaya operasional kantor.

4.4.4. Tugas Pokok dan Fungsi *Manager* Operasional

- a. Menyusun, mengawasi dan mengevaluasi strategi dan kebijakan sistem pendukung pengelolaan usaha jasa dan retail untuk jangka pendek dan panjang dengan mengacu pada peraturan dan tujuan perusahaan.
- b. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) yang efektif dan efisien untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- c. Mengkoordinasikan dan mengontrol anggaran tenaga kerja agar digunakan dengan efektif dan efisien.
- d. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi SDM di setiap unit usaha untuk memastikan berjalan sesuai aturan, sistem dan rencana kerja.
- e. Mengkoordinasikan, melakukan perencanaan dan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan.
- f. Menganalisa total kebutuhan barang, mengatur penyediaan pengadaan dan sirkulasi barang sedemikian rupa sehingga alokasi barang ke setiap unit usaha dapat memenuhi kebutuhan secara efektif, efisien dan tepat waktu.

4.4.5. Tugas Pokok dan Fungsi Asisten *Manager* Oprasional

- a. Bertanggung jawab mengawasi dan memberi solusi seluruh cabang yang dibawahinya.
- b. Memberikan laporan penjualan kinerja seluruh cabang yang dibawahinya ke *manager* masing-masing dan *owner* secara berkala (mingguan dan akhir bulan).
- c. Bisa *mobile* ke seluruh cabang yang dibawahinya menurut kebutuhan dan atas perintah perusahaan.
- d. Mengontrol dan mengevaluasi kinerja bawahan
- e. Memberikan info pada manajemen mengenai kondisi bawahan, atau menjadi perantara antara pekerja dengan manajemen.
- f. Membuat strategi pemasaran agar omset stabil.

4.4.6. Tugas Pokok dan Fungsi *Supervisor*

- a. Menyampaikan kebijakan yang disampaikan oleh jabatan di atasnya kepada seluruh bawahan dan *team*.
- b. Mengatur kelompok kerja pada *team* yang dipegangnya
- c. Memberikan tugas pada bawahan.
- d. Melaksanakan tugas, proyek, dan pekerjaan secara langsung
- e. Memberikan training pada karyawan
- f. Memimpin dan memotivasi bawahannya
- g. Menegakkan aturan yang telah di tentukan oleh perusahaan
- h. Mendisiplinkan bawahan
- i. Memecahkan masalah sehari hari yang rutin

- j. Membuat rencana jangka pendek untuk tugas yang telah ditetapkan oleh atasannya.
- k. Mengontrol dan mengevaluasi kinerja bawahan
- l. Memberikan info pada manajemen mengenai kondisi bawahan, atau menjadi perantara antara pekerja dengan manajemen.

4.5 Prosedur Kenaikan Karir Karyawan

4.5.1. Sistem yang Berjalan

Sistem yang berjalan sampai saat ini adalah pada saat Unit membutuhkan seorang Asisten Manager langsung ditunjuk oleh *Owner/Pemilik* Perusahaan melalui keputusan Manajemen, olehnya itu tidak melalui tahapan yang istilahnya Profesional, akhirnya kompetensi serta kualitas seorang Asisten Manager tidak dapat tergambarkan disaat terjun di lapangan.

4.5.2. Sistem yang Baru

Dari analisis sistem yang berjalan, maka diusulkan sebuah sistem komputerisasi yang berbasis Sistem Pendukung Keputusan (SPK) kenaikan jenjang karir , yang nantinya dapat membantu pihak Manajemen CV.Elegant Tirta Group untuk mengambil keputusan secara *Analitic*, yaitu dengan menggunakan metode SAW dengan kriteria penilaian calon karyawan yang dicalonkan untuk naik jabatan.

Kriteria penilaian kenaikan karir adalah:

- 1 Kepemimpinan
- 2 Kepribadian

- 3 Penguasaan produk
- 4 Kesetiaan
- 5 Prestasi

Dari kriteria diatas akan dilakukan perhitungan nilai secara rinci menggunakan metode SAW guna mencari nilai bobot tertinggi, Dengan sistem ini pula diharapkan dapat menentukan seorang Asisten Manager yang layak dan pantas mengemban tugas yang diberikan Manajemen dengan kualitas dan kemampuan yang dimilikinya secara profesional.

4.5.3. Perbandingan Sistem Lama dengan Sistem Baru

Membandingkan sistem lama yang sudah berjalan di CV.Elegant Tirta Group Surabaya dengan sistem baru yang akan dibuat yaitu Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jenjang Karir Kerja di CV.Elegant Tirta Group yang tujuannya untuk mengetahui apakah sistem baru yang akan dibuat dapat memperbaiki sistem lama yang sudah berjalan serta mengetahui perbedaan sistem lama yang menggunakan metode manual yaitu ditunjuk langsung sama pemilik dengan sistem baru yang akan dibuat menggunakan metode SAW.

Berikut ini berapa perbandingan antara sistem lama dan sistem baru dalam seleksi kelayakan kenaikan jenjang karir karyawan di CV.Elegant Tirta Group Surabaya.

Tabel 4.1 Perbandingan Sistem Lama dan Baru

Sistem Lama	Sistem Baru
Menggunakan sistem tunjuk dengan memperkirakan data yang ada.	Menggunakan perhitungan dengan menggunakan metode SAW dalam proses seleksi kenaikan karir karyawan.
Sistem penilaian karyawan kurang jelas	Sistem penilaian lebih jelas dengan penentuan kriteria penilaian.
Penyimpanan data yang digunakan berupa kertas yang masih ditulis dengan tangan.	Penyimpanan data menggunakan database mysql yang lebih memudahkan untuk record dan edit data.

4.6 Perhitungan Metode SAW

1. Pemilihan Kriteria

Metode SAW dalam prosesnya memerlukan kriteria yang akan dijadikan bahan perhitungan pada proses perancangan. Kriteria yang menjadi bahan pertimbangan penyeleksian sekolah taman kanak-kanak ditunjukkan pada table berikut ini:

Table 4.2 Kriteria Pemilihan

Kriteria	Keterangan
C1	Kepemimpinan
C2	Kepribadian
C3	Penguasaan Produk
C4	Loyalitas
C5	Prestasi

Dari masing-masing kriteria tersebut akan ditentukan bobotnya, pada bobot terdiri dari Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, dan Rendah.

2. Menentukan kategori dari masing – masing kriteria

Untuk kriteria manfaat maka bernilai positif sedangkan untuk kriteria biaya maka bernilai negatif.

Kriteria Manfaat = C1, C2, C3, C4 dan C5.

3. Pembobotan Kriteria

Pada pendekatan ini digunakan pendekatan subjektif yaitu nilai bobot ditentukan berdasarkan subjektifitas dari para pengambil keputusan.

Nilai bobot kepentingan tiap kriteria terlihat pada tabel berikut ini:

Table 4.3 Nilai Bobot Kepentingan

Nilai	Keterangan
4	Sangat Tinggi
3	Tinggi
2	Sedang
1	Rendah

Table 4.4 Bobot Kriteria

Kriteria/Variable (C)	Bobot (W)
Kepemimpinan	30
Kepribadian	20
Penguasaan Produk	10
Loyalitas	10
Prestasi	30

Nilai bobot kriteria kenaikan jenjang karir

a) Kepemimpinan

Dalam sistem kenaikan jenjang karir ini Kepemimpinan diberi bobot 30 karena untuk jadi seorang asisten manager dibutuhkan jiwa kepemimpinan yang kuat seperti dalam pengambilan keputusan, menyikapi setiap masalah dalam *team*, memimpin rapat mingguan dan bulanan dan bisa menjadi panutan untuk anak buah.

b) Kepribadian

Dalam sistem kenaikan jenjang karir ini Kepribadian diberi bobot 20 yaitu di nilai dari cara berpenampilan, berperilaku, keaktifan dalam bekerja.

c) Penguasaan Produk

Dalam sistem kenaikan jenjang karir ini Penguasaan Produk diberi bobot 10 yaitu dinilai dari seberapa banyak produk yang sudah di kuasai karyawan.

d) Loyalitas

Dalam sistem kenaikan jenjang karir ini Loyalitas diberi bobot 30 yaitu di nilai dari absensi karyawan, lembur kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

e) Prestasi

Dalam sistem kenaikan jenjang karir ini Prestasi diberi bobot 30 yaitu di nilai dari target yang di capai.

4. Memberi nilai atribut di setiap kriteria kemudian dikonversi sesuai nilai bobotnya.

Table 4.4 Nilai Atribut Setiap Kriteria

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	Sangat Tinggi	Tinggi	Tinggi	Sedang	Tinggi
A2	Sedang	Tinggi	Sedang	Sedang	Sedang
A3	Tinggi	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Sedang
A4	Tinggi	Sedang	Tinggi	Sedang	Tinggi
A5	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Sedang	Rendah
A6	Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Tinggi

Table 4.5 Hasil Konversi Nilai

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	4	3	3	2	3
A2	2	3	2	2	2
A3	3	4	3	2	2
A4	3	2	3	2	3
A5	4	3	2	2	1
A6	3	3	4	4	3

Untuk hasil konversi dari setiap kriteria yaitu nilai 4 untuk nilai bobot sangat tinggi, nilai 3 untuk bobot yang tinggi, nilai 2 untuk bobot yang cukup dan nilai 1 untuk bobot yang tidak bagus.

Kemudian dari tabel tersebut dibuat suatu nilai matriks X yang akan dibagi dengan nilai maksimal disetiap alternatifnya.

Nilai matriks X sebagai berikut:

$$X = \begin{Bmatrix} 4 & 3 & 3 & 2 & 3 \\ 2 & 3 & 2 & 2 & 2 \\ 3 & 4 & 3 & 2 & 2 \\ 3 & 2 & 3 & 2 & 2 \\ 4 & 3 & 2 & 2 & 1 \\ 3 & 3 & 4 & 4 & 3 \end{Bmatrix}$$

Berikut ini adalah perhitungan pembagian nilai normalisasi matriks X menggunakan persamaan 1

Alternatif A1

$$r_{11} = \frac{4}{\text{Max}(4;2;3;3;4;3)} = 1$$

$$r_{12} = \frac{3}{\text{Max}(3;3;4;2;3;3)} = 0,75$$

$$r_{13} = \frac{3}{\text{Max}(3;2;3;3;2;4)} = 0,75$$

$$r_{14} = \frac{2}{\text{Max}(2;2;2;2;2;4)} = 0,5$$

$$r_{15} = \frac{3}{\text{Max}(3;2;2;2;1;3)} = 1$$

Alternatif A2

$$r_{21} = \frac{2}{\text{Max}(4;2;3;3;4;3)} = 0,5$$

$$r_{22} = \frac{3}{\text{Max}(3;3;4;2;3;3)} = 0,75$$

$$r_{23} = \frac{2}{\text{Max}(3;2;3;3;2;4)} = 0,5$$

$$r_{24} = \frac{2}{\text{Max}(2;2;2;2;2;4)} = 0,5$$

$$r_{25} = \frac{2}{\text{Max}(3;2;2;2;1;3)} = 0,6667$$

Alternatif A3

$$r31 = \frac{3}{\text{Max}(4;2;3;3;4;3)} = 0,75$$

$$r32 = \frac{4}{\text{Max}(3;3;4;2;3;3)} = 1$$

$$r33 = \frac{3}{\text{Max}(3;2;3;3;2;4)} = 0,75$$

$$r34 = \frac{2}{\text{Max}(2;2;2;2;2;4)} = 0,5$$

$$r35 = \frac{2}{\text{Max}(3;2;2;2;1;3)} = 0,6667$$

Alternatif A5

$$r51 = \frac{4}{\text{Max}(4;2;3;3;4;3)} = 1$$

$$r52 = \frac{3}{\text{Max}(3;3;4;2;3;3)} = 0,75$$

$$r53 = \frac{2}{\text{Max}(3;2;3;3;2;4)} = 0,5$$

$$r54 = \frac{2}{\text{Max}(2;2;2;2;2;4)} = 0,5$$

$$r55 = \frac{1}{\text{Max}(3;2;2;2;1;3)} = 0,3333$$

Alternatif A4

$$r41 = \frac{3}{\text{Max}(4;2;3;3;4;3)} = 0,75$$

$$r42 = \frac{2}{\text{Max}(3;3;4;2;3;3)} = 0,5$$

$$r43 = \frac{3}{\text{Max}(3;2;3;3;2;4)} = 0,75$$

$$r44 = \frac{2}{\text{Max}(2;2;2;2;2;4)} = 0,5$$

$$r45 = \frac{2}{\text{Max}(3;2;2;2;1;3)} = 0,6667$$

Alternatif A6

$$r61 = \frac{3}{\text{Max}(4;2;3;3;4;3)} = 0,75$$

$$r62 = \frac{3}{\text{Max}(3;3;4;2;3;3)} = 0,75$$

$$r63 = \frac{4}{\text{Max}(3;2;3;3;2;4)} = 1$$

$$r64 = \frac{4}{\text{Max}(2;2;2;2;2;4)} = 1$$

$$r65 = \frac{3}{\text{Max}(3;2;2;2;1;3)} = 1$$

Dari hasil perhitungan di atas maka didapat matriks ternormalisasi

R sebagai berikut :

Table 4.6 Matrik Normalisasi

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	1	0,75	0,75	0,5	1
A2	0,5	0,75	0,5	0,5	0,6667
A3	0,75	1	0,75	0,5	0,6667
A4	0,75	0,5	0,75	0,5	1
A5	1	0,75	0,5	0,5	0,3333
A6	0,75	0,75	1	1	1

Dari hasil perhitungan normalisasi matriks x diatas kemudian dikalikan dengan bobot (W) = [30,20,10,10,30] sehingga diperoleh hasil sebagai berikut dalam hitungan persen (%) :

Table 4.7 Nilai Preferensi

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	0,3	0,15	0,075	0,5	0,3
A2	0,15	0,15	0,05	0,05	0,2
A3	0,225	0,2	0,075	0,05	0,2
A4	0,225	0,1	0,075	0,05	0,3
A5	0,3	0,15	0,05	0,05	0,1
A6	0,225	0,15	0,1	0,1	0,3

Jadi untuk Alternatif 1 (A1) memiliki nilai kriteria Kepemimpinan (C1) 0,3, Kepribadian (C2) 0,15, Penguasaan Produk (C3) 0,075, Loyalitas (C4) 0,5 dan Prestasi (C5) 1. Begitu juga untuk Alternatif 2 dan seterusnya sesuai dengan table diatas.

5. Hasil dan Perangkingan

Untuk perangkingan dari setiap alternative yaitu dengan cara menjumlah setiap kriteria pada alternative tersebut.

$$V1 = (1 \times 0,3) + (0,75 \times 0,2) + (0,75 \times 0,1) + (0,5 \times 0,1) + (1 \times 0,3) = 0,875$$

$$V2 = (0,5 \times 0,3) + (0,75 \times 0,2) + (0,5 \times 0,1) + (0,5 \times 0,1) + (0,6667 \times 0,3) = 0,6$$

$$V3 = (0,75 \times 0,3) + (1 \times 0,2) + (0,75 \times 0,1) + (0,5 \times 0,1) + (0,6667 \times 0,3) = 0,75$$

$$V4 = (0,75 \times 0,3) + (0,5 \times 0,2) + (0,75 \times 0,1) + (0,5 \times 0,1) + (1 \times 0,3) = 0,75$$

$$V5 = (1 \times 0,3) + (0,75 \times 0,2) + (0,5 \times 0,1) + (0,5 \times 0,1) + (0,3333 \times 0,3) = 0,65$$

$$V6 = (0,75 \times 0,3) + (0,75 \times 0,2) + (1 \times 0,1) + (1 \times 0,1) + (1 \times 0,3) = 0,875$$

Dari proses penjumlahan diatas mendapatkan hasil sebagai berikut.

Table 4.8 Perangkingan

	Kriteria					
	A1	A2	A3	A4	A5	A6
Skor	0,875	0,6	0,75	0,75	0,65	0,875
Ranking	1	3	2	2	4	1

Untuk Alternatif 1 (A1) dengan jumlah skor 0,875

Untuk Alternatif 2 (A2) dengan jumlah skor 0,6

Untuk Alternatif 3 (A3) dengan jumlah skor 0,75

Untuk Alternatif 4 (A4) dengan jumlah skor 0,75

Untuk Alternatif 5 (A5) dengan jumlah skor 0,65

Untuk Alternatif 6 (A6) dengan jumlah skor 0,875

Sehingga alternative terbaik yang sebaiknya dipilih adalah Alternatif 1 dan 6 dengan skor 0,875.