

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **4.1. Profil Bpu Rosalia Indah**

BPU Rosalia Indah adalah sebuah perusahaan jasa transportasi yang sedang berkembang pesat dan selalu menjadi kepercayaan seluruh lapisan masyarakat hingga saat ini. Rosalia Indah melayani kebutuhan masyarakat di bidang transportasi dengan menyediakan lebih dari 200 armada dan pelayanan ekstra di bidang pariwisata dengan armada bus pariwisata dan armada bus Jakarta. Dengan sumber daya manusia lebih dari 2000 personil dan lebih dari 150 kantor perwakilan dan agen Rosalia Indah yang tersebar di Jawa hingga Sumatra, membuat Rosalia Indah menjadi sebuah perusahaan yang sanggup berdiri kokoh di tengah ketatnya persaingan perusahaan transportasi.

##### **4.1.1. Sejarah Perusahaan**

BPU. Rosalia Indah merupakan perusahaan jasa transportasi yang senantiasa dipercaya oleh seluruh lapisan masyarakat bahkan hingga saat ini. Kebesaran nama BPU. Rosalia Indah merupakan hasil jerih payah upaya dari pasangan suami istri Bp. Yustinus Soeroso dan Ibu Yustina Rahyuni Soeroso dalam merintis usaha ini. Pada tahun 1983, pasangan suami istri ini mendirikan perusahaan perseorangan dengan nama PO Rosalia Indah dan mulai mengoperasikan satu unit kendaraan bermesin Isuzu dengan jalur lintasan. Berbekal pengalaman di bidang jasa transportasi serta jiwa kepemimpinan yang sudah teruji dan penuh dengan motivasi untuk sukses,

perusahaan ini mengalami akselerasi perkembangan sangat pesat dan dinamis. Pada tanggal 21 Maret 1991, Perusahaan Otobus Rosalia Indah mengantongi ijin usaha Biro Perjalanan Umum (BPU) Rosalia Indah No.05/D.2/BPU/III/1991 dengan alamat kantor di Jl. Raya Solo Sragen KM 7,5 Palur, Jaten, Karanganyar, Jawa Tengah. Ketatnya kondisi persaingan bisnis transportasi darat di era 1990-an, bukan menjadi kendala bagi BPU Rosalia Indah. Hal itu justru dijadikan titik tolak BPU Rosalia Indah, dari yang semula berorientasi pada pelayanan transportasi AKDP (Antar Kota Dalam Propinsi) menjadi AKAP (Antar Kota Antar Propinsi) yang lebih memiliki daya jangkau yang lebih luas, lebih handal, dan lebih mantap hingga saat ini.

#### **4.1.2. Visi dan Misi BPU Rosalia Indah**

##### **Visi**

Menjadi perusahaan Transportasi Darat Antar Kota Propinsi dan Wisata yang unggul dalam kualitas dan pelayanan demi kepuasan pelanggan dan kesejahteraan karyawan.

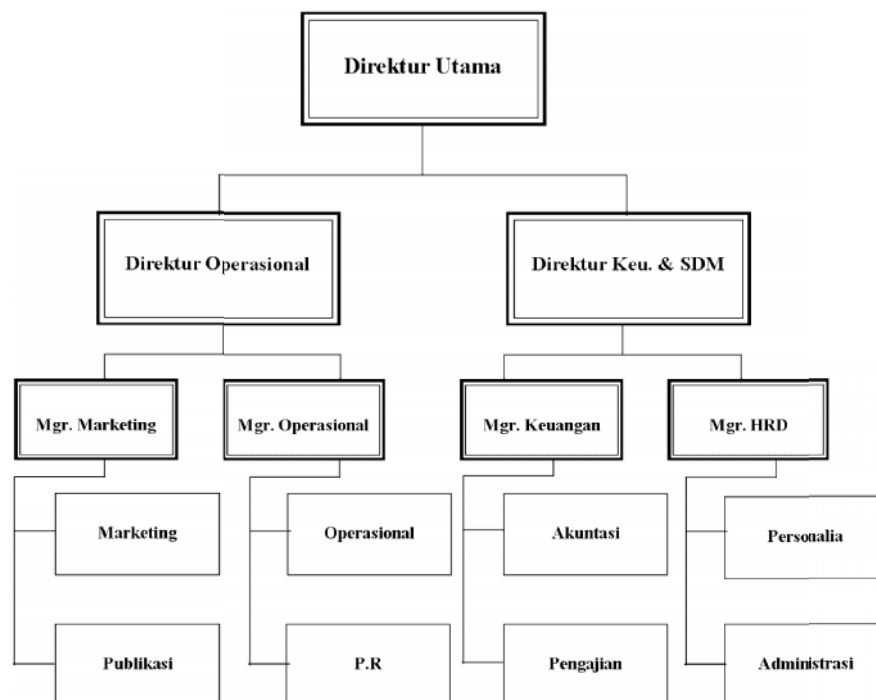
##### **Misi**

1. Memberikan Pelayanan Prima demi kepuasan pelanggan dengan menerapkan Panca Pesona BPU. Rosalia Indah yang meliputi Keamanan, Kebersihan, Kenyamanan, Ketepatan dan Kekeluargaan.
2. Menyediakan sarana dan prasarana yang didukung dengan teknologi informasi yang handal.

3. Menerapkan system manajemen mutu yang didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

#### 4.2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah tata urutan yang menunjukkan semua bagian dari sekumpulan orang-orang yang menyatukan diri untuk bekerja sama mencapai tujuan yang berbentuk bagan untuk mempelancar kegiatan suatu perusahaan. Adapun struktur organisasi BPU Rosalia Indah tersebut sebagai berikut :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi di BPU. Rosalia Indah

Struktur organisasi BPU Rosalia Indah, diatur dan ditentukan oleh top management. Berikut daftarnya :

1. Direktur Utama
2. Direktur Operasional
3. Direktur Keuangan dan HRD

4. Manajer Operasional
5. Manajer Marketing
6. Manajer Keuangan
7. Manajer HRD
8. Divisi Operasional
9. Divisi PR
10. Divisi Marketing
11. Divisi Publikasi
12. Divisi Akuntansi
13. Divisi Penggajian
14. Divisi Personalia
15. Divisi Administrasi

#### **4.3. Tugas Dan Fungsi**

1. Direktur Utama
  - a. Mengawasi segala usaha pencapaian sasaran usaha.
  - b. Merencanakan penggarisan rencana arah kebijaksanaan perusahaan sebagai rencana pengembangan perusahaan.
  - c. Memberikan pengarahan tentang pengendalian kegiatan perusahaan sehingga tercapai hasil usaha yang optimal.
  - d. Mengadakan pengawasan tindakan demi keamanan perusahaan.
  - e. Mengkordinasikan rencana kerja, anggaran belanja dan pendapatan tahunan.
2. Direktur Operasional
  - a. Mengawasi segala usaha pencapaian sasaran usaha.

- b. Merencanakan penggarisan rencana arah kebijaksanaan perusahaan sebagai rencana pengembangan perusahaan.
- c. Memberikan pengarahan tentang pengendalian kegiatan perusahaan sehingga tercapai hasil usaha yang optimal.
- d. Mengadakan pengawasan tindakan demi keamanan perusahaan.
- e. Mengkordinasikan rencana kerja.

### 3. Direktur Keuangan dan HRD

- a. Mengawasi segala usaha pencapaian sasaran usaha.  
Merencanakan penggarisan rencana arah kebijaksanaan perusahaan di bidang keuangan.
- b. Merencanakan penggarisan rencana arah kebijaksanaan perusahaan di bidang keuangan.
- c. Memberikan pengarahan tentang pengendalian kegiatan perusahaan sehingga tercapai hasil usaha yang optimal.
- d. Mengadakan pengawasan tindakan demi keamanan perusahaan.
- e. Mengkordinasikan anggaran belanja dan pendapatan tahunan.

### 4. Manajer Operasional

- a. Memfasilitasi, mengatur, mengontrol dan meningkatkan kemampuan operasional perusahaan yang menjadi wilayah tanggung jawabnya guna memaksimalkan efisiensi.
- b. Memberikan pengarahan tentang pengendalian kegiatan operasional perusahaan sehingga tercapai hasil usaha yang optimal.

## 5. Manajer Marketing

- a. Memfasilitasi, mengatur, mengontrol dan meningkatkan kegiatan pemasaran yang menjadi guna memaksimalkan efisiensi.
- b. Memberikan pengarahan tentang pemasaran sehingga tercapai hasil usaha yang optimal.

## 6. Manajer Keuangan

- a. Memfasilitasi, mengatur, mengontrol segala kegiatan keuangan perusahaan.
- b. Memberikan pengarahan tentang penghitungan akuntansi perusahaan.

## 7. Manajer HRD

- a. Memfasilitasi, mengatur, mengontrol segala kegiatan personalia (SDM) dan administrasi perusahaan.
- b. menjembatani setiap bagian perusahaan dengan anggotanya.

## 8. Divisi Operasional

Mengerjakan segala kegiatan operasioanal perusahaan.

## 9. Divisi PR

Mengatur segala kegitan perusahaan yang berhubungan dengan pihak eksternal perusahaan.

## 10. Divisi Marketing

Melakukan kegitan pemasaran produk dan jasa yang dihasilkn perusahaan.

## 11. Divisi Publikasi

Melakukan kegiatan-kegiatan publikasi dari perusahaan.

#### 12. Divisi Akuntansi

Melakukan kegiatan akuntansi seperti pembukuan, audit dan pembuatan laporan keuangan.

#### 13. Divisi Penggajian

Melakukan pembayaran gaji dan upah karyawan.

#### 14. Divisi Personalia

Mengatur tindakan yang berhubungan dengan SDM seperti rekrutmen promosi dll

#### 15. Divisi Administrasi

Mengerjakan segala kegiatan administrasi non keuangan.

### **4.4. Studi Kasus Sistem Penilaian Karyawan Menggunakan Metode Lama**

Sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan dengan cara mengawasi dan pengamatan kinerja di lapangan secara langsung oleh atasan berdasarkan kedisiplinan absensi kehadiran dan pelayanan kinerja staff marketing terhadap pelanggan. Karyawan yang dinilai baik mendapatkan *reward* yang baik seperti kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pelatihan, dan bonus. Tidak ada penilaian berdasarkan *ranking* atau metode tertentu yang digunakan. Tidak ada periode penilaian kinerja.

Untuk proses perhitungan hasil penilaiannya belum ada sistem terkomputerisasi sehingga tidak ada pendokumentasian dalam proses serta pengambilan keputusan bersifat spekulatif tanpa adanya alat bantu sehingga tidak ada dasar kuat dalam pengambilan keputusan.

#### 4.5. Studi Kasus Penilaian Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Weighted Product (WP)*

##### 1. Pemodelan perhitungan dengan menggunakan metode *weighted product (WP)*

Pemodelan ini nantinya agar mempermudah dalam perhitungan penilaian.

$A$  = Data karyawan / Alternatif ( $A_1, A_2, A_3, \dots, A_n$ )

$C$  = Kriteria ( $C_1, C_2, \dots, C_n$ )

$W$  = Bobot ( $W_1, W_2, W_3, \dots, W_n$ )

$S$  = Nilai vektor  $S$  ( $S_1, S_2, S_3, \dots, S_n$ )

$V$  = Nilai vektor  $V$  ( $V_1, V_2, V_3, \dots, V_n$ )

##### 2. Penentuan Kriteria Penilaian

Memilih kriteria yang tidak atau kurang mendukung bidang pekerjaan. Misalnya untuk aspek tes pada teori dirasa kurang mendukung penilaian kinerja karyawan, dikarenakan pada saat perekrutan sudah dilakukan tes sehingga diharapkan hasil kerja atau praktek dilapangan. Manager menentukan kriteria, jenis kriteria, bobot kriteria yang akan digunakan dalam penilain kinerja karyawan. Kriteria Pengetahuan Kerja ( $C_1$ ), Kualitas Kerja ( $C_2$ ), Inisiatif Kerja ( $C_4$ ), Ketahanan Kerja ( $C_5$ ), Tanggung Jawab ( $C_6$ ), Kejujuran ( $C_7$ ), Kerja Sama ( $C_8$ ), dan Penyesuaian Diri ( $C_{10}$ ) adalah kriteria yang mempunyai jenis *benefit* atau keuntungan. Semakin tinggi nilai bobot karyawan pada kriteria-kriteria tersebut, maka akan semakin baik. Sedangkan untuk Kriteria Disiplin Kerja ( $C_3$ ), dan Komunikasi ( $C_9$ ) termasuk dalam kriteria jenis *cost* atau kerugian. Semakin tinggi nilai bobotnya, yang artinya semakin tidak disiplin dalam pekerjaan misalnya sering datang terlambat masuk kerja maka akan semakin mengurangi penilaian, Komunikasi pada penumpang



dalam penyampaian pelayanan penjualan tiket tidak sopan ataupun tidak ramah dan tidak jelas dalam memberikan informasi itu juga akan semakin mengurangi penilaian. Pemberian bobot pada kriteria diberikan sesuai dengan tingkat kepentingan yang menjadi prioritas. Sehingga akan menjadi acuan untuk menentukan bobot. Pada bobot tersebut terdiri dari bilangan *Fuzzy Multi Attribut Decision Making (FMADM)*, yaitu sangat buruk, buruk, Cukup, baik dan sangat baik, untuk pejelasan tingkat kepentingan kriteria dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 4.1 Kategori Penilaian

<b>Bobot</b>	<b>Bilangan Fuzzy</b>
1	Sangat Buruk
2	Buruk
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

Dibawah ini merupakan tabel kriteria yang telah ditentukan jenisnya, seperti pada tabel berikut :

Tabel. 4.2 Kriteria dan Jenis

No	Kriteria	Jenis	Keterangan
1	Pengetahuan Kerja (C1)	Benefit	Kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas dalam berfikir dalam memecahkan masalah.
2	Kualitas Kerja (C2)	Benefit	Kemampuan dalam menunjukan sejauh mana mutu kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.
3	Disiplin Kerja (C3)	Cost	Tata tertib diri serta keteraturan diri dalam mematuhi peraturan sesaat melakukan pekerjaan.
4	Inisiatif Kerja (C4)	Benefit	Kemampuan dalam mengembangkan dan memperdayakan kreatifitas daya pikiran seseorang untuk merencanakan ide yang dapat bermanfaat.
5	Ketahanan Kerja (C5)	Benefit	Kemampuan ketahanan tubuh seseorang untuk melawan kelelahan selama aktivitas berlangsung
6	Tanggung Jawab (C6)	Benefit	Keadaan Wajib menanggung segala sesuatunya yang telah dijanjikan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
7	Kejujuran (C7)	Benefit	Sikap seseorang dalam menyatakan sesuatu yang sesungguhnya.
8	Kerjasama (C8)	Benefit	Suatu usaha antar orang perorang atau kelompok manusia dalam mencapai tujuan sehingga mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik.
9	Komunikasi (C9)	Cost	Suatu proses dalam penyampaian informasi berupa pesan, ide, maupun gagasan dari suatu pihak kepada pihak yang lain.
10	Penyesuaian Diri (C10)	Benefit	Suatu proses yang bertujuan untuk mengubah perilaku seseorang agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara diri individu dengan lingkungannya.

1. Langkah selanjutnya adalah menentukan nilai bobot dari setiap kriteria.

Nilai bobot akan dibagi menjadi 5 bagian pada setiap kriteria, yaitu : 1 untuk nilai terendah dan 5 untuk nilai tertinggi. Pembobotan ini mengacu

teori *Weighted Product (WP)*, bahwa tiap kriteria harus diberikan bobot seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Bobot Awal

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot Awal</b>	<b>Jenis</b>
Pengetahuan Kerja	5	Benefit
Kualitas Kerja	4	Benefit
Disiplin Kerja	1	Cost
Inisiatif Kerja	5	Benefit
Ketahanan Kerja	3	Benefit
Tanggung Jawab	2	Benefit
Kejujuran	2	Benefit
Kerjasama	3	Benefit
Komunikasi	1	Cost
Penyesuaian Diri	4	Benefit

Kriteria yang mempunyai jenis *benefit* atau keuntungan. Semakin tinggi nilai bobot karyawan pada kriteria-kriteria tersebut, maka akan semakin baik. Sedangkan untuk Kriteria Disiplin Kerja, dan Komunikasi termasuk dalam kriteria jenis *cost* atau kerugian. Semakin tinggi nilai bobotnya, yang artinya semakin tidak disiplin dalam pekerjaan misalnya sering datang terlambat masuk kerja ataupun sering tidak masuk maka akan semakin mengurangi penilaian, Komunikasi pada penumpang dalam penyampaian pelayanan penjualan tiket tidak sopan ataupun tidak ramah dan tidak jelas dalam memberikan informasi itu juga akan semakin mengurangi penilaian

2. Mencari nilai alternatif, berdasarkan kriteria-kriteria untuk menentukan hasil proses penilaian dengan metode *weighted product* *weighted product (WP)* maka yang dilakukan seperti tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Data Alternatif

<b>NIK</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
1885	ST Sarjoko	Staff Marketing
1922	Jonathan	Staff Marketing
2443	Otok Winarno	Staff Marketing
2544	Pramono J	Staff Marketing
2607	Sugiyanto	Staff Marketing
2763	Andreas A P	Staff Marketing
2876	Sahrul Reza	Staff Marketing
3138	Suratmin	Staff Marketing
4246	Fajar Basuki	Staff Marketing

Dari tabel data alternatif di atas akan diberikan nilai alternatif pada setiap kriteria yang telah ditentukan

#### 1. Pengetahuan Kerja

Tabel. 4.5 Nilai Bobot Awal Kriteria Pengetahuan Kerja

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jenis</b>
Pengetahuan Kerja	5	Benefit

Tabel 4.6 Data Proses Nilai Kriteria Pengetahuan Kerja (C1)

<b>NIK</b>	<b>Nama</b>	<b>Nilai</b>
1885	ST Sarjoko	3
1922	Jonathan	5
2433	Otok Winarno	5
2544	Pramono J	5
2607	sugiyanto	5
2763	Andreas A P	4
2876	Sahrul Reza	4
3138	Suratmin	3
4246	Fajar Basuki	4

#### 2. Kualitas Kerja

Tabel 4.7 Nilai Bobot Awal Kriteria Kualitas Kerja

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot Awal</b>	<b>Jenis</b>
Kualitas Kerja	4	Benefit

Tabel 4.8. Data Proses Nilai Kriteria Kualitas Kerja (C2)

<b>NIK</b>	<b>Nama</b>	<b>Nilai</b>
1885	ST Sarjoko	3
1922	Jonathan	4
2433	Otok Winarno	4
2544	Pramono J	5
2607	sugiyanto	5
2763	Andreas A P	4
2876	Sahrul Reza	2
3138	Suratmin	3
4246	Fajar Basuki	4

### 3. Disiplin Kerja

Tabel 4.9 Nilai Bobot Awal Disiplin Kerja

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jenis</b>
Disiplin Kerja	1	Cost

Tabel 4.10. Data Proses Nilai Kriteria Disiplin Kerja (C3)

<b>NIK</b>	<b>Nama</b>	<b>Nilai</b>
1885	ST Sarjoko	2
1922	Jonathan	3
2433	Otok Winarno	2
2544	Pramono J	1
2607	sugiyanto	1
2763	Andreas A P	4
2876	Sahrul Reza	5
3138	Suratmin	3
4246	Fajar Basuki	1

### 4. Inisiatif Kerja

Tabel 4.11 Nilai Bobot Awal Inisiatif Kerja

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jenis</b>
Inisiatif Kerja	5	Benefit

Tabel 4.12 Data Proses Nilai Kriteria Inisiatif Kerja (C4)

<b>NIK</b>	<b>Nama</b>	<b>Nilai</b>
1885	ST Sarjoko	3
1922	Jonathan	4
2433	Otok Winarno	3
2544	Pramono J	4
2607	sugiyanto	3
2763	Andreas A P	2
2876	Sahrul Reza	2
3138	Suratmin	3
4246	Fajar Basuki	3

## 5. Ketahanan Kerja

Tabel 4.13 Nilai Bobot Awal Ketahanan kerja

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jenis</b>
Ketahanan Kerja	3	Benefit

Tabel 4.14 Data Proses Nilai Kriteria Ketahanan Kerja (C5)

<b>NIK</b>	<b>Nama</b>	<b>Nilai</b>
1885	ST Sarjoko	4
1922	Jonathan	5
2433	Otok Winarno	4
2544	Pramono J	4
2607	sugiyanto	4
2763	Andreas A P	4
2876	Sahrul Reza	3
3138	Suratmin	4
4246	Fajar Basuki	4

## 6. Tanggung Jawab

Tabel 4.15 Nilai Bobot Awal Tanggung Jawab

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jenis</b>
Tanggung jawab	2	Benefit

Tabel 4.16 Data Proses Nilai Kriteria Tanggung jawab (C6)

<b>NIK</b>	<b>Nama</b>	<b>Nilai</b>
1885	ST Sarjoko	4
1922	Jonathan	3
2433	Otok Winarno	3
2544	Pramono J	3
2607	sugiyanto	3
2763	Andreas A P	3
2876	Sahrul Reza	2
3138	Suratmin	3
4246	Fajar Basuki	4

## 7. Kejujuran

Tabel 4.17 Nilai Bobot Awal Kejujuran

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jenis</b>
Kejujuran	2	Benefit

Tabel 4.18 Data Proses Nilai Kriteria Kejujuran (C7)

<b>NIK</b>	<b>Nama</b>	<b>Nilai</b>
1885	ST Sarjoko	5
1922	Jonathan	2
2433	Otok Winarno	3
2544	Pramono J	5
2607	sugiyanto	3
2763	Andreas A P	3
2876	Sahrul Reza	2
3138	Suratmin	3
4246	Fajar Basuki	4

## 8. Kerja Sama

Tabel 4.19 Nilai Bobot Awal Kerja Sama

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jenis</b>
Kerja Sama	3	Benefit

Tabel 4.20 Data Proses Nilai Kriteria Kerja Sama (C8)

<b>NIK</b>	<b>Kerja sama</b>	<b>Nilai</b>
1885	ST Sarjoko	3
1922	Jonathan	2
2433	Otok Winarno	4
2544	Pramono J	3
2607	sugiyanto	3
2763	Andreas A P	2
2876	Sahrul Reza	2
3138	Suratmin	4
4246	Fajar Basuki	4

## 9. Komunikasi

Tabel 4.21 Nilai Bobot Awal Komunikasi

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jenis</b>
Komunikasi	1	Cost

Semakin

Tabel 4.22 Data Proses Nilai Kriteria komunikasi (C9)

<b>NIK</b>	<b>Nama</b>	<b>Nilai</b>
1885	ST Sarjoko	5
1922	Jonathan	4
2433	Otok Winarno	1
2544	Pramono J	1
2607	sugiyanto	2
2763	Andreas A P	3
2876	Sahrul Reza	5
3138	Suratmin	3
4246	Fajar Basuki	1

## 10. Penyesuaian Diri

Tabel 4.23 Nilai Bobot Awal Penyesuaian Diri

<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Jenis</b>
Penyesuaian Diri	4	Benefit



Tabel 4.24 Data Proses Nilai Kriteria Penyesuaian Diri (C10)

NIK	Nama	Nilai
1885	ST Sarjoko	4
1922	Jonathan	4
2433	Otok Winarno	4
2544	Pramono J	5
2607	sugiyanto	4
2763	Andreas A P	4
2876	Sahrul Reza	4
3138	Suratmin	4
4246	Fajar Basuki	5

Dalam perhitungan metode WP, pertama-tama terlebih dahulu dilakukan perbaikan bobot kriteria. Bobot kriteria C1=5, C2=4, C3=1, C4=5, C5=3, C6=2, C7=2, C8=3, C9=1 dan C10=4. Dimana artinya bobot awal  $W = (5, 4, 1, 5, 3, 2, 2, 3, 1, 4)$  akan diperbaiki sehingga total bobot  $W_j = 1$ ,

dengan cara :

$$W_j = \frac{W_j}{\sum W_j} \quad (1)$$

$$W_1 = \frac{5}{5 + 4 + 1 + 5 + 3 + 2 + 2 + 3 + 1 + 4} = \frac{5}{30} = 0,1666666667$$

$$W_2 = \frac{4}{5 + 4 + 1 + 5 + 3 + 2 + 2 + 3 + 1 + 4} = \frac{4}{30} = 0,133333333$$

$$W_3 = \frac{1}{5 + 4 + 1 + 5 + 3 + 2 + 2 + 3 + 1 + 4} = \frac{1}{30} = 0,033333333$$

$$W_4 = \frac{5}{5 + 4 + 1 + 5 + 3 + 2 + 2 + 3 + 1 + 4} = \frac{5}{30} = 0,1666666667$$

$$W_5 = \frac{3}{5 + 4 + 1 + 5 + 3 + 2 + 2 + 3 + 1 + 4} = \frac{3}{30} = 0,1$$

$$W_6 = \frac{2}{5 + 4 + 1 + 5 + 3 + 2 + 2 + 3 + 1 + 4} = \frac{2}{30} = 0,0666666667$$

$$W_7 = \frac{2}{5 + 4 + 1 + 5 + 3 + 2 + 2 + 3 + 1 + 4} = \frac{2}{30} = 0,0666666667$$

$$W_8 = \frac{3}{5 + 4 + 1 + 5 + 3 + 2 + 2 + 3 + 1 + 4} = \frac{3}{30} = 0,1$$

$$W_9 = \frac{1}{5 + 4 + 1 + 5 + 3 + 2 + 2 + 3 + 1 + 4} = \frac{1}{30} = 0,033333333$$

$$W_{10} = \frac{4}{5 + 4 + 1 + 5 + 3 + 2 + 2 + 3 + 1 + 4} = \frac{4}{30} = 0,133333333$$

3. Menghitung nilai vektor S dengan cara merujuk pada rumus (1). Dimana  $w_j$  adalah pangkat bernilai positif untuk jenis kriteria *benefit* dan bernilai negatif untuk kriteria jenis *cost*. Adapun cara penyelesaiannya adalah sebagai berikut:

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij}^{w_j} \quad (2)$$

$$S_1 = (3^{0,17}) (3^{0,13}) (2^{-0,03}) (3^{0,17}) (4^{0,1}) (4^{0,07}) (5^{0,1}) (3^{0,1}) (5^{-0,03}) (4^{0,13}) = 2,9124024$$

$$S_2 = (5^{0,17}) (4^{0,13}) (3^{-0,03}) (4^{0,17}) (5^{0,1}) (3^{0,07}) (2^{0,1}) (2^{0,1}) (4^{-0,03}) (4^{0,13}) = 3,1138071$$

$$S_3 = (5^{0,17}) (4^{0,13}) (2^{-0,03}) (3^{0,17}) (4^{0,1}) (3^{0,07}) (3^{0,1}) (4^{0,1}) (1^{-0,03}) (4^{0,13}) = 3,3928009$$

$$S_4 = (5^{0,17}) (5^{0,13}) (1^{-0,03}) (4^{0,17}) (4^{0,1}) (3^{0,07}) (5^{0,1}) (3^{0,1}) (1^{-0,03}) (5^{0,13}) = 3,886463$$

$$S_5 = (5^{0,17}) (5^{0,13}) (1^{-0,03}) (3^{0,17}) (4^{0,1}) (3^{0,07}) (3^{0,1}) (3^{0,1}) (2^{-0,03}) (4^{0,13}) = 3,396142$$

$$S_6 = (4^{0,17}) (4^{0,13}) (4^{-0,03}) (2^{0,17}) (4^{0,1}) (3^{0,07}) (3^{0,1}) (2^{0,1}) (3^{-0,03}) (4^{0,13}) = 2,6854482$$

$$S_7 = (4^{0,17}) (2^{0,13}) (5^{-0,03}) (2^{0,17}) (3^{0,1}) (2^{0,07}) (2^{0,1}) (2^{0,1}) (5^{-0,03}) (4^{0,13}) = 2,1992847$$

$$S_8 = (3^{0,17}) (3^{0,13}) (3^{-0,03}) (3^{0,17}) (4^{0,1}) (3^{0,07}) (3^{0,1}) (4^{0,1}) (3^{-0,03}) (4^{0,13}) = 2,8520119$$

$$S_9 = (4^{0,17}) (4^{0,13}) (1^{-0,03}) (4^{0,17}) (4^{0,1}) (4^{0,07}) (4^{0,1}) (4^{0,1}) (1^{-0,03}) (5^{0,13}) = 3,7570242$$

4. Menentukan nilai vektor V dengan cara merujuk pada rumus (2). Dimana nilai V terbesar nantinya adalah alternatif terpilih. Adapun cara penyelesaiannya adalah sebagai berikut :

$$V_i = \frac{S_i}{\prod_{j=1}^n (x_j^*)^{w_j}} \quad (3)$$

$$V_1 = \frac{2,91}{2,91 + 3,11 + 3,39 + 3,89 + 3,40 + 2,69 + 2,20 + 2,85 + 3,76} = \frac{2,91}{28,20} = 0,1033$$

$$V_2 = \frac{3,11}{2,91 + 3,11 + 3,39 + 3,89 + 3,40 + 2,69 + 2,20 + 2,85 + 3,76} = \frac{3,11}{28,20} = 0,1104$$

$$V_3 = \frac{3,39}{2,91 + 3,11 + 3,39 + 3,89 + 3,40 + 2,69 + 2,20 + 2,85 + 3,76} = \frac{3,39}{28,20} = 0,1203$$

$$V_4 = \frac{3,89}{2,91 + 3,11 + 3,39 + 3,89 + 3,40 + 2,69 + 2,20 + 2,85 + 3,76} = \frac{3,89}{28,20} = 0,1378$$

$$V_5 = \frac{3,40}{2,91 + 3,11 + 3,39 + 3,89 + 3,40 + 2,69 + 2,20 + 2,85 + 3,76} = \frac{3,40}{28,20} = 0,1205$$

$$V_6 = \frac{2,69}{2,91 + 3,11 + 3,39 + 3,89 + 3,40 + 2,69 + 2,20 + 2,85 + 3,76} = \frac{2,69}{28,20} = 0,0952$$

$$V_7 = \frac{2,20}{2,91 + 3,11 + 3,39 + 3,89 + 3,40 + 2,69 + 2,20 + 2,85 + 3,76} = \frac{2,20}{28,20} = 0,0780$$

$$V_8 = \frac{2,85}{2,91 + 3,11 + 3,39 + 3,89 + 3,40 + 2,69 + 2,20 + 2,85 + 3,76} = \frac{2,85}{28,20} = 0,1012$$

$$V_9 = \frac{3,76}{2,91 + 3,11 + 3,39 + 3,89 + 3,40 + 2,69 + 2,20 + 2,85 + 3,76} = \frac{3,76}{28,20} = 0,1333$$

Tabel 4.25 Hasil perhitungan dengan sistem baru

No	Nama	Vektor S	Vektor V
1	ST Sarjoko	2,9124024	0,1033
2	Jonathan	3,1138071	0,1104
3	Otok Winarno	3,3928009	0,1203
4	Pramono J	3,886463	0,1378
5	Sugiyanto	3,396142	0,1205
6	Andreas	2,6854482	0,0952
7	Sahrul Reza	2,1992847	0,0780
8	Suratmin	2,8520119	0,1012
9	Fajar Basuki	3,7570242	0,1333

Tabel 4.26 Daftar ranking dengan sistem baru

Rank	Nama	Vektor V (Total Nilai)
1	Pramono J	0,1378
2	Fajar	0,1333
3	Sugiyanto	0,1205
4	Otok Winarno	0,1203
5	Jonathan	0,1104
6	ST Sarjoko	0,1033
7	Suratmin	0,1012
8	Andreas	0,0952
9	Sahrul Reza	0,0780

Seperti yang terlihat pada Tabel 4.26. ranking pertama dan nilai terbesar adalah atas nama **Pramono J**. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan sistem baru, alternatif ini akan direkomendasikan sebagai karyawan Terbaik dalam perusahaan Agen BPU Rosalia Indah.

#### 4.6. Perbandingan Sistem lama dengan Sistem yang baru

Dalam tahap ini penulis membandingkan hasil dari sistem lama dengan sistem baru. Sistem penilaian kinerja yang lama dilakukan oleh pimpinan dengan cara mengawasi dan pengamatan kinerja di lapangan secara langsung oleh atasan berdasarkan kedisiplinan absensi kehadiran dan pelayanan kinerja staff marketing terhadap pelanggan, sehingga memakan waktu yang cukup lama. Di bawah ini merupakan perhitungan dengan metode baru

Tabel 4.27 Hasil perhitungan dan perbandingan metode baru

Rank	Nama	Vektor V (Total Nilai)
1	Pramono J	0,1378
2	Fajar	0,1333
3	Sugiyanto	0,1205
4	Otok Winarno	0,1203
5	Jonathan	0,1104
6	ST Sarjoko	0,1033
7	Suratmin	0,1012
8	Andreas	0,0952
9	Sahrul Reza	0,0780

Berdasarkan hasil sistem lama dengan sistem baru, karyawan yang direkomendasikan menjadi karyawan terbaik berbeda, yaitu sistem yang lama adalah dipilih secara langsung oleh pimpinan dengan cara mengamati dan mengawasi langsung kinerja karyawan, sedangkan dengan sistem yang baru adalah Pramono J dikarenakan memperoleh nilai tertinggi dari semua karyawan. Terdapat perbedaan pada hasilnya. Perbedaan ini disebabkan diantaranya :

1. Pada metode lama sistem penilaian kinerja yang lama dilakukan oleh pimpinan dengan cara mengawasi dan pengamatan kinerja di lapangan secara langsung oleh atasan berdasarkan kedisiplinan absensi kehadiran dan pelayanan kinerja staff marketing terhadap pelanggan, sehingga memakan waktu yang cukup lama.
2. Pada metode baru, terdapat 2 macam jenis kriteria, yaitu : *benefit* dan *cost*. Yang mana jika pada kriteria yang mempunyai jenis *benefit*, semakin tinggi nilainya maka akan semakin baik. Tetapi pada kriteria jenis *cost*, semakin tinggi nilai pada kriteria tersebut maka akan semakin mengurangi total penilaian.
3. Pada metode baru, penilaian dilakukan secara terkomputerisasi akan mempercepat perhitungan penilaian dan dapat membantu pimpinan menentukan karyawan yang terbaik.

Dalam perhitungan menggunakan sistem yang baru, kriteria bisa dibedakan menjadi beberapa tingkat kepentingan prioritas. Kriteria bisa digolongkan kedalam jenis *benefit* (menguntungkan) ataupun *cost* (merugikan) sehingga perhitungannya menjadi lebih detail.