

**BAB IV**  
**GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DI PT SRITEX, Tbk**  
**SUKOHARJO**

**4.1 Latar Belakang Dept. Spinning V di PT SRITEX, Tbk Sukoharjo**

PT Sritex, Tbk merupakan suatu badan usaha berbadan hukum yang bergerak dalam bidang industry tekstil yang meliputi proses pemintalan (spinning), pertenunan (weaving), pencelupan (dyeing), penyempurnaan (printing), pengecapan (finishing) dan garment. PT Sritex, Tbk .

Dept. Spinning V adalah merupakan salah satu Dept. Spinning yang ada di PT. Sritex, Tbk dan mulai diresmikan oleh Bp Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 28 Maret 2009. Dept. Spinning mempunyai kapasitas 25.800 mata pital (spindle) dan mempunyai karyawan sebanyak 315 karyawan. Produk yang dihasilkan adalah benang yang berasal dari serat buatan (Rayon). Dept. Spinning menghasilkan output berupa benang yang berbeda-beda jenisnya berdasarkan bahan bakunya. Output berupa benang dikonsumsi oleh Dept. Weaving untuk ditenun menjadi kain dan ada juga yang yang dikonsumsi oleh Dept. Knitting yang dirajut menjadi kain rajut.

Berdasarkan data perusahaan, Dept. Spinning V mempunyai sejumlah bagian di area produksi yaitu Bagian Blowing, Bagian Carding, Bagian Drawing, Bagian Speed Frame, Bagian Ring Frame dan Bagian Winding. Selain bagian tersebut diatas, Dept. Spinning V juga mempunyai bagian lain sebagai penunjang jalannya produksi antara lain Bagian

Administrasi, Bagian Quality Control, Bagian Maintenance, Bagian Electric, Bagian Mixing, Bagian Packing, dan Bagian House Kipping.

## **4.2 Visi dan Misi PT SRITEX, Tbk**

### 4.2.1. Visi

Menjadi mitra paling inovatif dalam menyediakan produk dan layanan paling berkualitas untuk keperluan militer, lembaga pemerintah dan swasta (Sritex Company Profile, 2011).

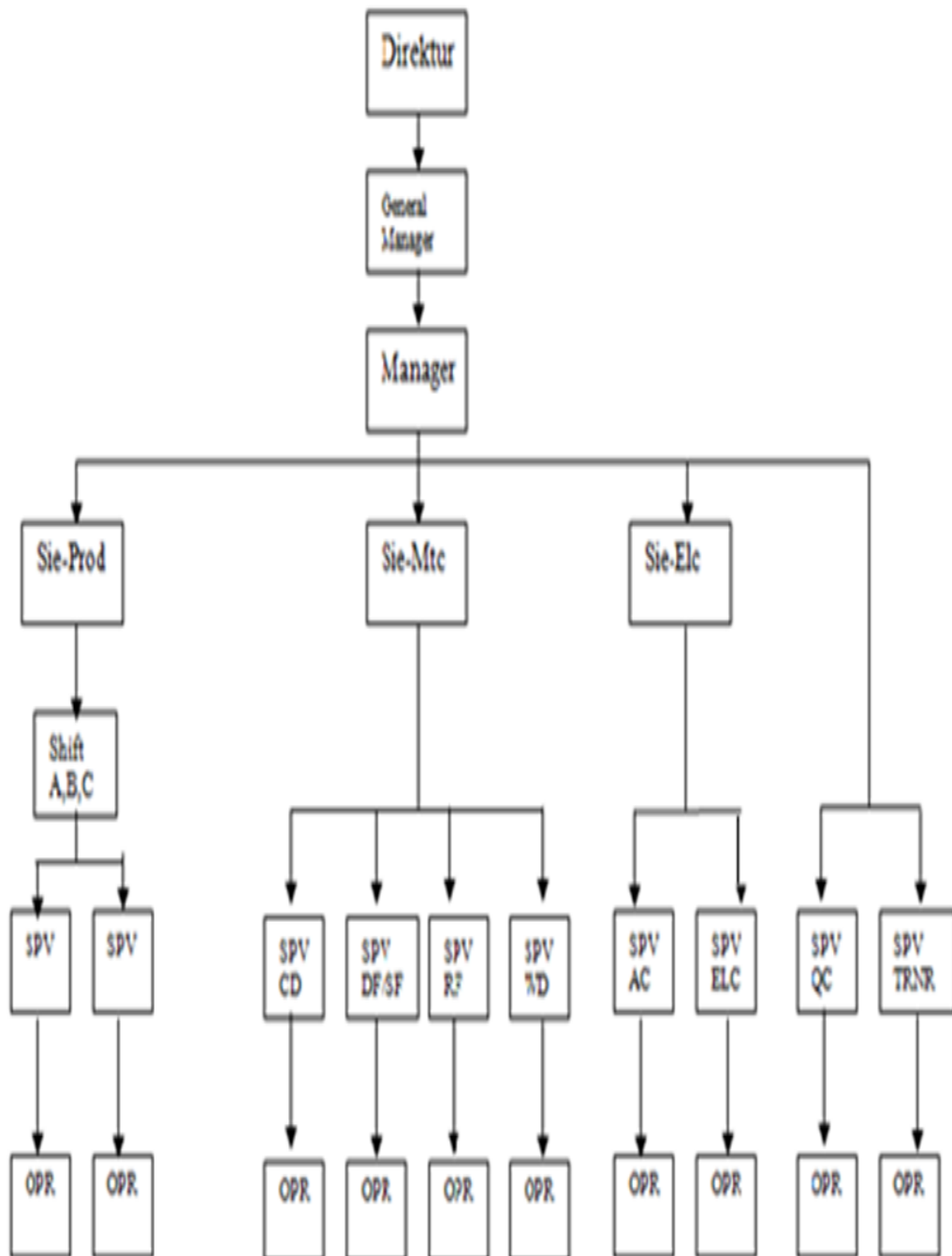
### 4.2.2. Misi

1. Menggunakan teknologi modern yang mampu menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi untuk memenuhi berbagai kebutuhan klien.
2. Menjadi sebuah perusahaan yang berorientasi kepada keuntungan dan pertumbuhan bagi para pemangku kepentingan.
3. Menciptakan lingkungan tenaga kerja yang kondusif dan efektif dengan cara membangun budaya perusahaan yang selalu berusaha keras dalam mengembangkan diri dan integrasi yang bersinergi.
4. Memberikan kontribusi dalam pengembangan bidang ekonomi dan social bagi masyarakat sekitar.

## **4.3 Lokasi Dept. Spinning V PT Sritex, Tbk**

Dept. Spinning V merupakan salah satu Dept. Spinning yang berada di kawasan PT Sritex, Tbk yang berlokasi di Jl. KH Samanhudi No. 88 Jetis, Sukoharjo, Solo, Jawa Tengah, Indonesia dengan kontak Phone di 0271-593188 (Ext :1019) atau Fax : 0271-593488, 591788, Email : [www.sritex.co.id](http://www.sritex.co.id).

#### 4.4 Struktur Organisasi



**Gambar 1.** Struktur Organisasi Dept. Spinning V PT Sritex, Sukoharjo

#### 4.4.1. Nama Struktur Organisasi dan Management Staff

1. Direktur Operasional : Iwan Setyawan Lukminto
2. General Manager : Phalguni Mukherjee
3. Manager : Arif Junaidy
4. Ka-Sie Produksi : Ade Irawan
5. Ka-Sie Mekanik : Wibowo
6. Ka-Sie Electric/AC : Surana
7. Supervisor B/C : Hariyanto
8. Supervisor DF/SF : Fera Wijayanto
9. Supervisor RF : Dwi Saputro
10. Supervisor WD : Hartoyo
11. Supervisor Electric : Wahyu Dewantoro
12. Supervisor AC : Gatot Triyanto
13. Supervisor QC : -
14. Supervisor Trainer : Sukarni
15. Supervisor Shift A : Sri Lestari
16. Supervisor Shift B : Kristian Agung W
17. Supervisor Shift C : Hariyani
18. OPR : Operator

#### 4.4.2. Direktur Operational

Tugas, tanggung jawab dan wewenang dari Direktur Operasional yaitu :

1. Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
2. Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
3. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
4. Memelihara dan mengawasi kekayaan peseroaan terbatas.
5. Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien.
6. Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian-perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan tersebut.
7. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum pabrik sesuai dengan kebijakan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).
8. Menetapkan besarnya deviden perusahaan.

#### 4.4.3. General Manager

Tugas, tanggung jawab dan wewenang dari General Manager yaitu :

1. Menentukan dan merumuskan kegiatan utama dalam perusahaan untuk pencapaian tujuan umum perusahaan.
2. Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang di delegasikan kepada manager-manager dan menjalin hubungan baik dengan mereka.
3. Membuat peraturan-peraturan intern perusahaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang yang ditetapkan.
4. Memimpin dan mengkoordinir pekerjaan bagian-bagian lain yang ada dibawahnya.

#### 4.4.4. Manager

Tugas, tanggung jawab dan wewenang dari Manager yaitu :

1. Membantu General Manager mengumpulkan atau menyusun data untuk rencana financial jangka pendek atau jangka panjang
2. Bertanggung jawab atas penggunaan dan pengawasan dana perusahaan.
3. Mengatur sumber-sumber pembiayaan perusahaan.
4. Bertanggung jawab atas tertib administrasi yang berhubungan dengan sistem dan prosedur akuntansi.

#### 4.4.5. Kasie

Tugas, tanggung jawab dan wewenang dari Kasie yaitu :

- a. Operasional
  1. Mengatur SO pada work order di lapangan.
  2. Memberikan informasi kepada Supervisor.
  3. Bekerjasama dengan Supervisor dan memantau pekerjaan di lapangan.
  4. Selalu updating job progress control board setiap ada perubahan pekerjaan.
- b. Administrasi
  1. Menghitung dan membuat catatan tentang planning dan schedule.
  2. Job Progres Board selalu up to date.
  3. Memonitoring dan mengevaluasi produktifitas karyawan

#### 4.4.6. Supervisor

Tugas, tanggung jawab dan wewenang dari Supervisor yaitu :

##### a. Operasional

1. Mengetahui dan mencatat laporan preventif setiap hari.
2. Memberikan prioritas dan perhatian khusus untuk terhadap anak buahnya.
3. Mengatur pembagian kerja anak buahnya sesuai dengan tingkat kemampuannya.
4. Mengontrol kualitas dan perkembangan pada setiap proses pekerjaan.
5. Membantu operator yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Menjaga keamanan, keutuhan dan kebersihan mesin.

##### b. Administrasi

1. Membuat laporan harian pekerjaan.
2. Mengontrol dan menginventori sparepart.
3. Melaporkan hasil inventori kepada Kasie.
4. Bertanggungjawab atas kesiapan equipment.

##### c. Wewenang

1. Mengatur dan menentukan atau mengarahkan operator untuk melaksanakan pekerjaan.
2. Menegur operator yang melaksanakan tugasnya tidak sesuai SOP.
3. Memberikan penilaian performance kerja dibawahnya.

#### 4.4.7. Operator

Tugas, tanggung jawab dan wewenang dari Operator yaitu :

a. Operasional

1. Menjalankan dan melaksanakan pekerjaan yang diterima dari Supervisor.
2. Mengetahui waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tertulis dalam SOP.
3. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP.
4. Segera memberitahukan kepada Supervisor jika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
5. Menjaga keamanan, kerapian, dan kebersihan mesin spinning.

b. Administrasi

1. Mencatat semua problem yang ditemukan.
2. Mencatat hasil produksi yang diperoleh untuk dilaporkan kepada atasan.

c. Performance

1. Mengacu pada target supaya mesin segera jalan dengan baik.
2. Memakai seragam yang diberikan perusahaan, NPK, atribut training yang dicapai, dan memakai sepatu kerja.



#### 4.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Nurlaila, 2010:71).

Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2011:382).

Dapat disimpulkan bahwa kriteria dari penilaian kinerja diantaranya :

1. Kuantitas dari hasil kerja
2. Kualitas dari hasil kerja
3. Ketetapan dalam penyelesaian pekerjaan
4. Kehadiran karyawan
5. Kemampuan bekerjasama

#### 4.5.1. Syarat Karyawan Teladan

1. Karyawan dapat dikategorikan masuk ke dalam peserta karyawan teladan jika sudah mempunyai masa kerja minimal 1 tahun.
2. Karyawan tersebut harus mempunyai Dedikasi, Etika, Disiplin dan Presensi yang baik terhadap perusahaan.
3. Karyawan tersebut harus melakukan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan di perusahaan itu sesuai dengan tanggung jawabnya.

#### 4.5.2. Mekanisme Karyawan Teladan

1. Penilaian karyawan teladan dilakukan pada semester 2 yaitu pada akhir tahun sekitar bulan Nopember atau Desember.
2. Karyawan mengikuti tahapan dalam penilaian karyawan teladan yaitu tahapan Interview yang dilakukan oleh HRD, untuk mengetahui apakah karyawan tersebut benar-benar cocok untuk dipilih sebagai karyawan teladan.
3. Bagian HRD mengakses berkas karyawan dan melakukan test wawancara terhadap karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, serta melakukan penilaian dengan memanfaatkan Sistem Pendukung Keputusan sebagai metode perhitungannya.
4. Bagian HRD melakukan perangkingan/ mengolah hasil dari test berkas dan test wawancara menggunakan Sistem Pendukung Keputusan untuk mengolah atribut kinerja tersebut untuk menghasilkan perangkingan.

5. Setelah semua tahapan dilakukan maka proses terakhir yaitu bagian HRD akan segera mengkonfirmasi ke pimpinan/ Manager departemen tersebut apakah karyawan tersebut pantas untuk dipilih sebagai karyawan teladan atau tidak.

#### 4.5.3. Proses Pemilihan Karyawan Teladan di Departemen Spinning V

Jumlah karyawan di Dept. Spinning V, PT Sritex yang menjadi calon karyawan teladan tahun 2013 ada 24 orang, adapun data karyawannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.** Data calon karyawan teladan Dept. Spinning V

No	Nama	NPK	Masa kerja	Bagian
1	Budi Utami	14052	4 Th	Mixing
2	Ria Ambarsari	38214	1 Th	Opt cd
3	Yuliyanto	40684	1 Th	Opt sf
4	Sri Hartati	41214	1 Th	Opt rf
5	M. Sukri	30401	2 Th	Mtc cd
6	Eko Haryanto	28950	3 Th	Mtc df
7	Aris Yuliyanto	13378	5 Th	Mtc wd
8	Sri Suparmi	12642	5 Th	Qc
9	Hanifah Febri	23488	4 Th	Mtc rf
10	Sularwo	9684	6 Th	Mtc rf
11	Johani Ringgo M	9900	6 Th	Mtc rf
12	Nurdiyanto	9664	6 Th	Hk
13	Supriyanto	12282	5 Th	Packing
14	Ria Yuliyanto	21681	4 Th	Mixing
15	Istadi Setyo N	10387	6 Th	Mtc ac
16	Tri Wibowo	14309	5 Th	Mtc elt
17	Sutrisni	10575	6 Th	Opt cd
18	Aditya Wibowo	10391	6 Th	Opt df
19	Sri Widodo	17608	4 Th	Opt sf
20	Sri Widaningsih	12286	5 Th	Opt rf
21	Rini Setyaningsih	12143	5 Th	Opt rf
22	Endang Safitri	15889	5 Th	Opt rf
23	Rini Yunita	23997	4 Th	Opt wd
24	Danik Widastuti	33996	2 Th	Opt wd

6. Berikutnya adalah Pemberkasan hasil Simulasi Interview dimana masing-masing calon karyawan teladan telah mengikuti tes interview, dan hasil administrasi dari kelengkapan berkas oleh HRD.

**Tabel 2.** Data Hasil Berkas Interview

No	Nama	Npk	Bagian	Nilai Interview			
				KJ	KI	SE	KD
1	Budi Utami	14052	Mixing	88	78	75	70
2	Ria Ambarsari	38214	Opt cd	80	79	85	75
3	Yuliyanto	40684	Opt sf	85	68	80	70
4	Sri Hartati	41214	Opt rf	70	82	80	70
5	M. Sukri	30401	Mtc cd	75	78	70	75
6	Eko Haryanto	28950	Mtc df	83	82	70	78
7	Aris Yuliyanto	13378	Mtc wd	65	80	75	80
8	Sri Suparmi	12642	Qc	76	83	85	70
9	Hanifah Febri	23488	Mtc rf	70	87	70	73
10	Sularwo	9684	Mtc rf	80	76	80	75
11	Johani Ringgo M	9900	Mtc rf	80	77	75	78
12	Nurdiyanto	9664	Hk	82	85	75	78
13	Supriyanto	12282	Packing	80	80	75	79
14	Ria Yuliyanto	21681	Mixing	74	80	78	68
15	Istadi Setyo N	10387	Mtc ac	78	70	80	82
16	Tri Wibowo	14309	Mtc elt	82	80	70	78
17	Sutrisni	10575	Opt cd	88	78	75	70
18	Aditya Wibowo	10391	Opt df	80	79	85	75
19	Sri Widodo	17608	Opt sf	85	68	80	70
20	Sri Widaningsih	12286	Opt rf	70	82	80	70
21	Rini Setyaningsih	12143	Opt rf	75	78	70	75
22	Endang Safitri	15889	Opt rf	75	78	70	75
23	Rini Yunita	23997	Opt wd	83	82	70	78
24	Danik Widastuti	33996	Opt wd	84	79	78	80

Keterangan :

KJ : Kerjasama; KI : Kehandalan dan Inisiatif; SE : Sikap dan Etika; dan KD : Kedisiplinan

**Tabel 3.** Data Kelengkapan Berkas Calon Karyawan Teladan

No	Nama	Npk	Bagian	Nilai Berkas	
				HD	KK
1	Budi Utami	14052	Mixing	87	80
2	Ria Ambarsari	38214	Opt cd	94	80
3	Yuliyanto	40684	Opt sf	78	85
4	Sri Hartati	41214	Opt rf	85	77
5	M. Sukri	30401	Mtc cd	82	80
6	Eko Haryanto	28950	Mtc df	90	85
7	Aris Yuliyanto	13378	Mtc wd	72	75
8	Sri Suparmi	12642	Qc	68	70
9	Hanifah Febri	23488	Mtc rf	92	75
10	Sularwo	9684	Mtc rf	88	70
11	Johani Ringgo M	9900	Mtc rf	86	70
12	Nurdiyanto	9664	Hk	80	75
13	Supriyanto	12282	Packing	85	78
14	Ria Yuliyanto	21681	Mixing	73	80
15	Istadi Setyo N	10387	Mtc ac	75	70
16	Tri Wibowo	14309	Mtc elt	78	80
17	Sutrisni	10575	Opt cd	78	75
18	Aditya Wibowo	10391	Opt df	79	85
19	Sri Widodo	17608	Opt sf	68	80
20	Sri Widaningsih	12286	Opt rf	82	80
21	Rini Setyaningsih	12143	Opt rf	78	70
22	Endang Safitri	15889	Opt rf	82	70
23	Rini Yunita	23997	Opt wd	80	75
24	Danik Widastuti	33996	Opt wd	76	83

Keterangan :

HD : Kehadiran; KK : Kuantitas dan Kualitas kerja.

7. Setelah penyeleksian calon karyawan teladan dilakukan, dan hasil dari seleksi tersebut sudah ada, maka langkah selanjutnya yaitu bagian HRD melakukan pengambilan keputusan berdasarkan hasil seleksi dengan menggunakan Sistem Pendukung Keputusan untuk menghasilkan perangkaan hasil karyawan teladan.

8. Untuk calon karyawan teladan yang telah lolos diseleksi dalam interview dan kelengkapan administrasi berkas oleh bagian HRD, maka bagian HRD akan menyerahkan hasil tersebut kepada pimpinan departemen.

#### **4.6 Contoh Kasus Pengujian Sistem**

Pengujian sistem ini bertujuan mencari akurasi dari penggunaan metode algoritma *Simple Additive Weighting* (SAW) dengan menggunakan data karyawan. Pada uji coba sistem ini digunakan beberapa sample data karyawan dimana telah dipilih data karyawan yang mempunyai nilai yang sama pada salah satu kriteria contohnya seperti pada kriteria presensi. Berikut ini langkah untuk mengukur akurasi algoritma metode *simple additive weighting* :

Menentukan kriteria Karyawan teladan yang akan dipilih. Data yang dipilih mengacu ke dalam penilaian karyawan, dalam contoh ini ditentukan kriterianya sbb :

**Tabel 4.** Kriteria dan Bobot Penilaian Kinerja Karyawan di Dept. Spinning V

No	Kriteria Penilaian		Bobot Preferensi	Keterangan
1	Kehadiran	C1	20	Menilai keefektifan presensi karyawan dalam bekerja
2	Kualitas & Kuantitas kerja	C2	30	Menilai berapa jumlah dan bagaimana kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan
3	Kerjasama	C3	10	Menilai tingkat kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja pada saat melaksanakan tugas
4	Kehandalan dan Inisiatif	C4	15	Menilai tingkat kemampuan dan inisiatif dalam memberikan ide/ gagasan yg positif dalam bekerja
5	Sikap & Etika	C5	10	Menilai tingkah laku dan sopan santun karyawan dalam bekerja
6	Kedisiplinan	C6	15	Menilai kedisiplinan dalam menjalankan peraturan di tempat kerja

Setelah kriteria ditetapkan, berikut beberapa sample data karyawan yang akan digunakan untuk pengujian system.

Ditahap ini kita mengisi bobot nilai dari suatu alternatif dengan kriteria yang telah dijabarkan, Dan nilai maksimal dari pembobotan ini adalah “100”.

**Tabel 5.** Data karyawan dan Hasil nilai.

No	Nama	NPK	Bagian	Kriteria					
				C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	Budi Utami	14052	Mixing	87	80	88	78	75	70
2	Ria Ambarsari	38214	Opt cd	94	80	80	79	85	75
3	Yuliyanto	40684	Opt sf	78	85	85	68	80	70
4	Sri Hartati	41214	Opt rf	85	77	70	82	80	70
5	M. Sukri	30401	Mtc cd	82	80	75	78	70	75
6	Eko Haryanto	28950	Mtc df	90	85	83	82	70	78
7	Aris Yuliyanto	13378	Mtc wd	72	75	65	80	75	80
8	Sri Suparmi	12642	Qc	68	70	76	83	85	70
9	Hanifah Febri	23488	Mtc rf	92	75	70	87	70	73
10	Sularwo	9684	Mtc rf	88	70	80	76	80	75
11	Johni Ringgo M	9900	Mtc rf	86	70	80	77	75	78
12	Nurdiyanto	9664	Hk	80	75	82	85	75	78
13	Supriyanto	12282	Packing	85	78	80	80	75	79
14	Ria Yuliyanto	21681	Mixing	73	80	74	80	78	68
15	Istadi Setyo N	10387	Mtc ac	75	70	78	70	80	82
16	Tri Wibowo	14309	Mtc elt	78	80	82	80	70	78
17	Sutrisni	10575	Opt cd	78	75	88	78	75	70
18	Aditya Wibowo	10391	Opt df	79	85	80	79	85	75
19	Sri Widodo	17608	Opt sf	68	80	85	68	80	70
20	Sri Widaningsih	12286	Opt rf	82	80	70	82	80	70
21	Rini Setyaningsih	12143	Opt rf	78	70	75	78	70	75
22	Endang Safitri	15889	Opt rf	82	70	75	78	70	75
23	Rini Yunita	23997	Opt wd	80	75	83	82	70	78
24	Danik Widastuti	33996	Opt wd	76	83	84	79	78	80

Keterangan :

C1 : Kehadiran; C2 : Kuantitas dan Kualitas kerja; C3 : Kerjasama;

C4 : Keandalan dan Inisiatif; C5 : Sikap dan Etika; dan C6 : Kedisiplinan

Dari tabel 5 diatas, kemudian setiap kriteria di masukkan kedalam matrik X kemudian di normalisasi menggunakan metode SAW sehingga menjadi matrik R menggunakan Formula normalisasi:



Formula normalisasi :

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max}_i x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ Adalah Atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\text{Min}_i x_{ij}}{x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ Adalah Atribut biaya (cost)} \end{cases} \quad (1)$$

Keterangan :

$r_{ij}$  = rating kinerja ternormalisasi

$\text{Max}_{ij}$  = nilai maksimum dari setiap baris dan kolom

$\text{Min}_{ij}$  = nilai minimum dari setiap baris dan kolom

$X_{ij}$  = baris dan kolom dari matriks

Matrik X :

<b>X</b>	87	80	88	78	75	70
	94	80	80	79	85	75
	78	85	85	68	80	70
	85	77	70	82	80	70
	82	80	75	78	70	75
	90	85	83	82	70	78
	72	75	65	80	75	80
	68	70	76	83	85	70
	92	75	70	87	70	73
	88	70	80	76	80	75
	86	70	80	77	75	78
	80	75	82	85	75	78
	85	78	80	80	75	79
	73	80	74	80	78	68
	75	70	78	70	80	82
	78	80	82	80	70	78
	78	75	88	78	75	70
	79	85	80	79	85	75
	68	80	85	68	80	70
	82	80	70	82	80	70
78	70	75	78	70	75	
82	70	75	78	70	75	
80	75	83	82	70	78	
76	83	84	79	78	80	

Untuk menormalisasi nilai X diatas, yang digunakan dalam kriteria C1, C2, C3, C4, C5 dan C6 yaitu menggunakan faktor kriteria benefit.

$$R_{ij} = (X_{ij} / \max \{X_{ij}\})$$

Matrik R :

Dari kolom Ci nilai maksimalnya adalah “X”, maka tiap baris dari kolom Ci dibagi oleh nilai maksimal kolom Ci.

<b>R</b>	0.93	0.94	1.00	0.90	0.88	0.85
	1.00	0.94	0.91	0.91	1.00	0.91
	0.83	1.00	0.97	0.78	0.94	0.85
	0.90	0.91	0.80	0.94	0.94	0.85
	0.87	0.94	0.85	0.90	0.82	0.91
	0.96	1.00	0.94	0.94	0.82	0.95
	0.77	0.88	0.74	0.92	0.88	0.98
	0.72	0.82	0.86	0.95	1.00	0.85
	0.98	0.88	0.80	1.00	0.82	0.89
	0.94	0.82	0.91	0.87	0.94	0.91
	0.91	0.82	0.91	0.89	0.88	0.95
	0.85	0.88	0.93	0.98	0.88	0.95
	0.90	0.92	0.91	0.92	0.88	0.96
	0.78	0.94	0.84	0.92	0.92	0.83
	0.80	0.82	0.89	0.80	0.94	1.00
	0.83	0.94	0.93	0.92	0.82	0.95
	0.83	0.88	1.00	0.90	0.88	0.85
	0.84	1.00	0.91	0.91	1.00	0.91
	0.72	0.94	0.97	0.78	0.94	0.85
	0.87	0.94	0.80	0.94	0.94	0.85
	0.83	0.82	0.85	0.90	0.82	0.91
	0.87	0.82	0.85	0.90	0.82	0.91
	0.85	0.88	0.94	0.94	0.82	0.95
	0.81	0.98	0.95	0.91	0.92	0.98

Setelah Matrik R ditemukan selanjutnya melakukan perhitungan nilai dari setiap alternative karyawan (V) dengan cara mengalikan matrik R dengan Matrik bobot dari setiap kriteria yang ada (W) :

$$W = \begin{bmatrix} 20 & 30 & 10 & 15 & 10 & 15 \end{bmatrix}$$

Proses perangkingan :

Nilai preferensi untuk setiap alternatif (Vi) diberikan sebagai :

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

Keterangan :

$V_i$  = Nilai akhir dari alternatif

$w_j$  = Bobot yang telah ditentukan

$r_{ij}$  = Normalisasi matriks

$i$  = Indek Karyawan ke  $i$

$j$  = Indek Kriteria ke  $j$

**Tabel 6.** Tabel Hasil Perangkingan

Alternative	Kriteria						Total
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	
V1	0.93*20	0.94*30	1*10	0.9*15	0.88*10	0.85*15	91.82
V2	1*20	0.94*30	0.91*10	0.91*15	1*10	0.91*15	94.67
V3	0.83*20	1*30	0.97*10	0.78*15	0.94*10	0.85*15	90.20
V4	0.9*20	0.91*30	0.8*10	0.94*15	0.94*10	0.85*15	89.57
V5	0.87*20	0.94*30	0.85*10	0.9*15	0.82*10	0.91*15	89.61
V6	0.96*20	1*30	0.94*10	0.94*15	0.82*10	0.95*15	95.22
V7	0.77*20	0.88*30	0.74*10	0.92*15	0.88*10	0.98*15	86.43
V8	0.72*20	0.82*30	0.86*10	0.95*15	1*10	0.85*15	84.93
V9	0.98*20	0.88*30	0.8*10	1*15	0.82*10	0.89*15	90.59
V10	0.94*20	0.82*30	0.91*10	0.87*15	0.94*10	0.91*15	88.75
V11	0.91*20	0.82*30	0.91*10	0.89*15	0.88*10	0.95*15	88.46
V12	0.85*20	0.88*30	0.93*10	0.98*15	0.88*10	0.95*15	90.56
V13	0.9*20	0.92*30	0.91*10	0.92*15	0.88*10	0.96*15	91.77
V14	0.78*20	0.94*30	0.84*10	0.92*15	0.92*10	0.83*15	87.58
V15	0.8*20	0.82*30	0.89*10	0.8*15	0.94*10	1*15	86.01
V16	0.83*20	0.94*30	0.93*10	0.92*15	0.82*10	0.95*15	90.45
V17	0.83*20	0.88*30	1*10	0.9*15	0.88*10	0.85*15	88.14
V18	0.84*20	1*30	0.91*10	0.91*15	1*10	0.91*15	93.24
V19	0.72*20	0.94*30	0.97*10	0.78*15	0.94*10	0.85*15	86.30
V20	0.87*20	0.94*30	0.8*10	0.94*15	0.94*10	0.85*15	89.99
V21	0.83*20	0.82*30	0.85*10	0.9*15	0.82*10	0.91*15	85.23
V22	0.87*20	0.82*30	0.85*10	0.9*15	0.82*10	0.91*15	86.08
V23	0.85*20	0.88*30	0.94*10	0.94*15	0.82*10	0.95*15	89.57
V24	0.81*20	0.98*30	0.95*10	0.91*15	0.92*10	0.98*15	92.44

Nilai  $V_i$  yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif lebih terpilih, dan hasilnya adalah nilai terbesar diperoleh pada  $V_6$  berarti alternative terbaik jatuh pada Karyawan Eko Haryanto.

Dari hasil perhitungan manual tersebut juga dapat kita bandingkan dengan perhitungan yang ada pada sistem yang mana terjadi selisih hasil akhir kurang lebih sekitar 0.01 yang mana mengindikasikan bahwasanya perhitungan sistem yang telah dibuat dapat dikatakan masih sesuai dengan yang diharapkan.

Agar program tersebut dapat menghasilkan dukungan data secara maksimal dengan menggunakan metode SAW maka perlu ditambahkan beberapa syarat diantaranya didalam sistem sudah ditambahkan input data nilai minimal setiap kriteria yang diharapkan sehingga dapat dijadikan pembanding oleh sistem tersebut jika data yang diseleksi hanya ada 1 data saja.

