

**PENERAPAN METODE *PROFILE MATCHING* DALAM
SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN
KARYAWAN TERBAIK PADA PT ANANDA
SOLUSINDO CIKARANG**



JURNAL

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Strata Satu

Zaenal Khoirul Abidin

11161554

Program Studi Sistem Informasi

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri

Jakarta

2017

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI INDONESIA.....	1
ABSTRAKSI INGGRIS.....	2
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	3
KARTU BIMBINGAN.....	4
JURNAL.....	5

ABSTRAK

Zaenal Khoirul Abidin(11161554), Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada PT Ananda Solusindo Cikarang

Perusahaan merupakan tempat dimana pekerja atau karyawan yang bekerja dibawah aturan yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan tersebut nantinya akan memilih karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Diadakannya penelitian ini bertujuan untuk membantu PT Ananda Solusindo Cikarang untuk memilih karyawan terbaik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Profile Matching*, secara umum proses kerja metode *Profile Matching* adalah membandingkan selisih nilai antara profil posisi yang disebut dengan *Gap*. Metode *Profile Matching* menggunakan beberapa tahapan dan perumusan dalam perhitungan yang meliputi Pemetaan *Gap*, Pembobotan, Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *SecondaryFactor*, Perhitungan Nilai Total, dan Perhitungan Penentuan Ranking. Oleh karena itu penulis membuat penelitian dengan judul:Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada PT Ananda Solusindo Cikarang.

Kata Kunci :*Profile Matching, PT Ananda Solusindo Cikarang*

ABSTRACT

Zaenal Khoirul Abidin (11161554), *Application of Profile Matching Method in the supporting system decision to determine the best employee at PT Ananda Solusindo Cikarang*

Company is a place where an employees work under the rules that specified by the company. Then, the company will select the employees who excelent in their work according to the criteria that has been determined by the company. The holding of this research aims to help PT Ananda Solusindo Cikarang to select the best employees.

*The method that used in this research is Profile Matching Method , in general, the working process of this Profile Matching method is comparing the differences value between profile position which called Gap. Profile Matching method use some steps and formulations in calculate which include Gap Mapping, Weighting, calculation and Grouping of core, and secondary factor , total value calculation, and rank ranking calculation. Therefore, the authors make research with the title: *Application of Profile Matching Method in the supporting system decision to determine the best employee at PT Ananda Solusindo Cikarang**

Keywords: Matching Profile, PT Ananda Solusindo Cikarang

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

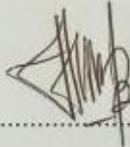
Nama : ZAENAL KHOIRUL ABIDIN
NIM : 11161554
Program Studi : SISTEM INFORMASI
Jenjang : STRATA-1
Judul Skripsi : Penerapan Metode Profile Matching Terhadap Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada PT. Ananda Solusindo Cikarang

Telah dipertahankan pada periode 2017-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh SARJANA KOMPUTER (S.Kom) pada Program STRATA-1 Program Studi Sistem Informasi di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri.

Jakarta, 28 Agustus 2017

PEMBIMBING SKRIPSI

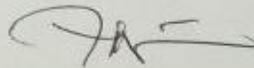
Dosen Pembimbing : Tuti Haryanti, M.Kom



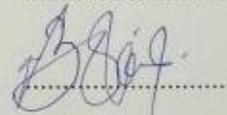
14/01/18

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Sidik, M.Kom



Penguji II : Budi Sudrajat, M.Kom





LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

STMIK NUSA MANDIRI JAKARTA

NIM : 11161554
Nama Lengkap : Zaenal Khoirul Abidin
Dosen Pembimbing : Tuti Haryanti, M. Kom
Judul Skripsi : Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada PT Ananda Solusindo Cikarang

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	7 April 2017	Bimbingan Perdana & Pengajuan Judul	
2.	29 April 2017	Acc Judul & Pengajuan BAB I	
3.	6 Mei 2017	Acc BAB I & Pengajuan BAB II	
4.	13 Mei 2017	Acc BAB II & Pengajuan BAB III	
5.	20 Mei 2017	Revisi BAB III	
6.	1 Juli 2017	Acc BAB III & Pengajuan BAB IV	
7.	22 Juli 2017	Revisi BAB IV & Pengajuan BAB V	
8.	10 Agustus 2017	Acc Keseluruhan BAB	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.
Bimbingan Skripsi

- Dimulai pada tanggal : 7 April 2017
- Diakhiri pada tanggal : 10 Agustus 2017
- Jumlah pertemuan bimbingan : 8 x

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

10/08/17

(Tuti Haryanti, M. Kom)

**PENERAPAN METODE *PROFILE MATCHING* DALAM
SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN
KARYAWAN TERBAIK PADA PT ANANDA
SOLUSINDO CIKARANG**

Zaenal Khoirul Abidin

Program Studi Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa
Mandiri, Jalan Kramat Raya No.18 Kwitang Senen, Jakarta Pusat , 10420, Indonesia.

E-mail: zaenalsukses1@gmail.com

Abstrak

Perusahaan merupakan tempat dimana pekerja atau karyawan yang bekerja dibawah aturan yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan tersebut nantinya akan memilih karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Diadakannya penelitian ini bertujuan untuk membantu PT Ananda Solusindo Cikarang untuk memilih karyawan terbaik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Profile Matching*, secara umum proses kerja metode *Profile Matching* adalah membandingkan selisih nilai antara profil posisi yang disebut dengan *Gap*. Metode *Profile Matching* menggunakan beberapa tahapan dan perumusan dalam perhitungan yang meliputi Pemetaan *Gap*, Pembobotan, Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *SecondaryFactor*, Perhitungan Nilai Total, dan Perhitungan Penentuan Ranking. Oleh karena itu penulis membuat penelitian dengan judul: Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada PT Ananda Solusindo Cikarang.

Abstract

Company is a place where an employees work under the rules that specified by the company. Then, the company will select the employees who excelent in their work according to the criteria that has been determined by the company. The holding of this research aims to help PT Ananda Solusindo Cikarang to select the best employees.

The method that used in this research is Profile Matching Method , in general, the working process of this Profile Matching method is comparing the differences value between profile position which called Gap. Profile Matching method use some steps and formulations in calculate which include Gap Mapping, Weighting, calculation and Grouping of core, and secondary factor , total value calculation, and rank ranking calculation. Therefore, the authors make research with the title: Application of Profile Matching Method in the supporting system decision to determine the best employee at PT Ananda Solusindo Cikarang

Keywords: Matching Profile, PT Ananda Solusindo Cikarang

1. Pendahuluan

1.1 Latar belakang

Pengelolaan karir karyawan yang jelas dan transparan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keharmonisan suasana kerja dan mempererat tingkat kepercayaan diantara karyawan dan manajemen. Masalah yang sering terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan diantaranya subyektifitas pengambilan keputusan, terutama apabila beberapa pegawai memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda.

Namun penentuan karyawan terbaik dilakukan tidak hanya dengan cara penunjukan langsung oleh *management* dan tidak dengan cara penilaian secara subyektif, akan tetapi sebuah perusahaan harus melakukan penilaian kinerja karyawan dalam periode tertentu, dan tentunya akan ada sebuah penghargaan atas keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawannya. Agar dapat memotivasi setiap karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, sehingga dapat menjaga karyawan yang terpilih untuk tetap berprestasi dan juga bisa memicu prestasi karyawan lainnya agar dapat bekerja dengan lebih giat dan lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

PT Ananda Solusindo Cikarang memilih karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik dengan melakukan penilaian kinerja karyawannya setiap tahun. Hal ini dimaksudkan untuk menghasilkan produktivitas, persaingan yang sehat antara karyawan satu dengan yang lainnya, meningkatkan semangat kerja karyawan, meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja (*error rate*), menjaga kualitas, inisiatif dalam bekerja, menjaga integritas perusahaan, serta kolaborasi yang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya serta sebagai bahan pertimbangan *management* untuk proses kenaikan jabatan.

Salah satu metode yang dapat diterapkan dalam sistem penunjang keputusan adalah metode *Profile Matching*. Metode *Profile Matching* merupakan sebuah metode penelitian yang mengasumsikan bahwa terdapat suatu variabel prediktor ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang akan diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dicapai.

Sehingga penulis memilih penelitian sistem pendukung keputusan menggunakan metode

profile matching untuk membantu dan menguji apakah metode *profile matching* dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan hal pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pada penelitian ini diterapkan dengan judul “**Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada PT Ananda Solusindo Cikarang**”.

1.2 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu data penilaian karyawan di PT Ananda Solusindo Cikarang.

2. Wawancara

Melakukan tanya jawab langsung kepada Manager PT Ananda Solusindo Cikarang bapak Muhammad Sukron.

3. Studi Pustaka

Mempelajari teori yang berhubungan dengan penelitian, sistem pendukung keputusan, *management* perusahaan, metode *profile matching* yang didapat dari buku, jurnal, internet serta data yang didapat dari PT Ananda Solusindo Cikarang.

4. Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan lembar kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data nilai pembobotan sebagai perhitungan penerapan metode *profile matching* dalam sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan dari bahasa Yunani (*systema*). Menurut Kusriani (2007:11) “sistem merupakan kumpulan elemen yang saling berkaitan yang bertanggung jawab memproses masukan (*input*) sehingga menghasilkan keluaran (*output*)”. Jadi, secara umum sistem dapat disimpulkan sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari komponen-komponen atau

elemen-elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.

2.2 Pengertian Keputusan

Kusrini (2007:6) menjelaskan bahwa “Keputusan merupakan kegiatan memilih suatu strategi atau tindakan dalam pemecahan masalah”. Tujuan dari keputusan adalah untuk mencapai target atau aksi tertentu yang harus dilakukan. Berikut kriteria dan tahap-tahap dalam pembuatan keputusan :

- a. Kriteria atau ciri-ciri keputusan adalah:
 - 1) Banyak pilihan
 - 2) Ada kendala atau syarat
 - 3) Mengikuti suatu pola atau model tingkah laku, baik yang terstruktur ataupun yang tidak terstruktur
 - 4) Banyak input
 - 5) Ada faktor resiko
 - 6) Dibutuhkan kecepatan, keakuratan dan ketepatan.
- b. Tahap-tahap pembuatan keputusan
Dalam pengambilan keputusan dilakukan tahap-tahap sebagai berikut:
 - 1) Identifikasi masalah
 - 2) Pemilihan metode pemecahan masalah
 - 3) Pengumpulan data
 - 4) Mengimplementasikan model yang telah dipilih
 - 5) Mengevaluasi sisi positif dari setiap alternative yang ada
 - 6) Melakukan solusi terpilih

2.3 Pengertian Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu hal yang dilakukan bersama-sama dengan cara berkomunikasi untuk menentukan suatu jalan keluar. Secara umum, pengambilan keputusan didefinisikan sebagai pemilihan diantara beberapa alternatif. Menurut Simon, proses pengambilan keputusan pada dasarnya terdiri atas tiga kegiatan utama yaitu:

- a. Kegiatan Intelijen (*intelligent*)
Kegiatan ini menyangkut pencarian berbagai macam kondisi lingkungan yang diperlukan dalam suatu keputusan.
- b. Kegiatan Desain (*design*)
Kegiatan ini menyangkut pembuatan pengembangan dan penganalisaan berbagai rangkaian kegiatan yang mungkin dilakukan.

- c. Kegiatan Pemilihan (*choice*)
Pemilihan serangkaian kegiatan tertentu dari alternatif yang tersedia.

2.4 Pengertian Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Decision Support System (DSS) atau Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan pemanipulasian data. Sistem tersebut digunakan untuk membantu mengambil keputusan dalam situasi semiterstruktur dan situasi tidak terstruktur, di mana tak seorang pun tahu cara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. Menurut Kusrini (2007:18) ditinjau dari tingkat teknologinya sistem pendukung keputusan dibagi menjadi tiga yaitu:

- a. Sistem pendukung keputusan spesifik
Bertujuan untuk membantu memecahkan masalah dengan karakteristik tertentu.
- b. Pembangkit sistem pendukung keputusan
Suatu *software* yang khusus digunakan untuk membangun dan mengembangkan sistem pendukung keputusan. Pembangkit sistem pendukung keputusan akan memudahkan perancang dalam membangun sistem pendukung keputusan spesifik.
- c. Perlengkapan sistem pendukung keputusan

Berupa *software* dan *hardware* yang digunakan untuk mendukung pembangunan pembangkit sistem pendukung keputusan maupun sistem pendukung keputusan spesifik.

Sistem pendukung keputusan membantu dalam pengambilan keputusan dengan menggabungkan data-data, model-model dan alat-alat analisis yang kompleks serta perangkat lunak yang akrab dengan tampilan pengguna ke dalam suatu sistem yang memiliki kekuatan besar yang dapat mendukung pengambilan keputusan yang semi terstruktur atau tidak terstruktur. Menurut Kusrini (2007:19) keputusan yang diambil untuk menyelesaikan suatu masalah dapat dilihat dari kestrukturannya dan dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu:

- a. Keputusan terstruktur (*structured decision*)
Merupakan keputusan yang dilakukan secara berulang-ulang dan bersifat rutin. Prosedur dalam

pengambilan keputusan terstruktur ini sangat jelas, keputusan terstruktur dilakukan pada manajemen tingkat bawah.

b. Keputusan semiterstruktur (*semistructured decision*)

Merupakan keputusan yang memiliki dua sifat. Sebagian keputusan ditangani oleh pengambil keputusan dan yang sebagiannya lagi dapat ditangani oleh komputer. Keputusan semiterstruktur biasanya diambil oleh manajer tingkat menengah.

c. Keputusan tidak terstruktur (*unstructured decision*)

Merupakan keputusan yang penanganannya rumit karena tidak terjadi berulang-ulang atau tidak selalu terjadi. Keputusan tidak terstruktur ini umumnya terjadi pada manajemen tingkat atas.

Tujuan dari sistem pendukung keputusan adalah:

- a. Membantu pengambil keputusan dalam mengambil keputusan atas masalah semi terstruktur.
- b. Memberikan dukungan atas pertimbangan pengambil keputusan dalam memutuskan suatu masalah. Bukan sebagai pengganti fungsi pengambil keputusan.
- c. Meningkatkan efektifitas keputusan yang diambil oleh pengambil keputusan.
- d. Kecepatan komputasi.
- e. Peningkatan produktivitas.
- f. Dukungan kualitas.
- g. Berdaya saing.
- h. Mengatasi keterbatasan kognitif dalam pemrosesan dan penyimpanan.

3. Pengertian *Profile Matching* atau Pencocokan Profil

Menurut Kusri (2007:53) maksud dari pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi kinerja sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot

nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan mendapatkan nilai dari kinerjanya (Puspitasari, 2013:12).

3. Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian pada PT Ananda Solusindo Cikarang, maka hasil yang diperoleh oleh penulis dalam penelitian sistem penunjang keputusan pemilihan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang, maka akan dilakukan pengujian menggunakan metode *profile matching*. Tahapannya adalah sebagai berikut:

1. Pendataan Karyawan

Dalam penelitian sistem penunjang keputusan penentuan karyawan terbaik ini penulis menggunakan sampel yang diambil dari populasi karyawan pada PT Ananda Solusindo Cikarang yang merupakan objek utama dalam penelitian ini.

Metode pengambilan populasi yang digunakan adalah mengacu pendapat slovin. Jumlah karyawan secara keseluruhan (populasinya) adalah 44 orang dengan tingkat alfa (kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan) sebesar 95%. Perhitungan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* (Prasetyo, Jannah, 2012:137) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Perhitungannya :

$$N = \frac{44}{1 + 44 (95\%)^2} \quad N = \frac{44}{1 + 44 \times 0.05 \times 0.05}$$

N = 39.6396396 (dibulatkan menjadi 40)

Hasil yang didapatkan dari perhitungan rumus *slovin* adalah 39.6396396 dibulatkan menjadi 40.

Dan penulis melakukan pengembangan dari data kriteria penilaian karyawan tersebut untuk menjadi pernyataan di kuesioner penilaian karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang yang menjadi Sub Aspek Kriteria sebagai berikut:

- a. Aspek Produktivitas
- b. Aspek Kualitas
- c. Aspek Kerjasama
- d. Aspek Inisiatif
- e. Aspek Kehadiran
- f. Skala Penilaian
- g. Skala Penilaian

Untuk skala penilaiannya penulis menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.8. Tabel Skala Penilaian

Skala Penilaian	
1	Sangat Kurang Baik
2	Kurang Baik
3	Cukup Baik
4	Baik
5	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian Pada PT Ananda Solusindo Cikarang

4.1 Pembobotan

Setelah perhitungan gap pada masing-masing karyawan dilakukan, lalu tiap-tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap yang dapat dilihat seperti di bawah ini:

Tabel IV.14. Tabel Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu

		kekurangan 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Sumber : Kusri, 2007

4.2 Perhitungan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk kelima aspek, yaitu aspek produktivitas, aspek kualitas, aspek kerjasama, aspek inisiatif dan aspek kehadiran, maka kelima aspek tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan kelompok *Secondary Factor*. Perhitungan *Core factor* dan *Secondary Factor* dalam menentukan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang adalah sebagai berikut:

1. *Core factor* dan *Secondary Factor* aspek Produktivitas
 - a. *Core Factor* Aspek Produktivitas
Aspek kriteria yang termasuk ke dalam kelompok *core factor* pada aspek produktivitas adalah pernyataan aspek produktivitas 1 (A1), pernyataan aspek produktivitas 2 (A2), pernyataan aspek produktivitas 3 (A3) dan pernyataan aspek produktivitas 4 (A4). Rumus dari *core factor* untuk menentukan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang adalah:

$$NCF = \frac{\sum NC(A1 + A2 + A3 + A4)}{\sum IC}$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*
NC(A1,A2,A3,A4):Jumlah total nilai *core factor* produktivitas (*A1,A2,A3,A4*)
IC : Jumlah item *core factor*

- b. *Secondary Factor*

Aspek kriteria yang termasuk ke dalam kelompok *secondary factor* pada aspek produktivitas adalah pernyataan aspek produktivitas 5

(A5) dan pernyataan aspek produktivitas 6 (A6). Rumus dari *secondary factor* untuk menentukan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang adalah:

$$NSF = \frac{\sum NS(A5 + A6)}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSF: Nilai rata-rata *secondary factor*
NS(A5,A6): Jumlah total nilai data *secondary factor* produktivitas (A5,A6)
IS: jumlah item *secondary factor*

4.3 Perhitungan Nilai Total

Setelah selesai melakukan tahap perhitungan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*, maka tahap selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan perhitungan nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap nilai karyawan. Rumus perhitungan nilai total untuk penentuan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang sebagai berikut:

$$(x)\%NCF(A, B, C, D, E) + (x)\%NSF(A, B, C, D, E) = N(A, B, C, D, E)$$

Keterangan:

NCF(A,B,C,D,E) :Nilai rata-rata *core factor* (produktivitas, kualitas, kerjasama, inisitif dan kehadiran)
NSF(A,B,C,D,E) :Nilai rata-rata *secondary factor* (produktivitas, kualitas, kerjasama, inisitif dan kehadiran)
N(A,B,C,D,E) : Nilai total dari aspek (produktivitas, kualitas, kerjasama, inisitif dan kehadiran)
(x)% : Nilai persen yang diinputkan

4.4 Perhitungan Penentuan Ranking

Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Ranking} = & (40\% \times NA) + (30\% \times NB) \\ & + (10\% \times NC) \\ & + (10\% \times ND) \\ & + (10\% \times NE) \end{aligned}$$

Keterangan :

NA: Nilai Total Aspek Produktivitas
NB: Nilai Total Aspek Kualitas
NC: Nilai Total Aspek Kerjasama
ND: Nilai Total Aspek Inisiatif
NE: Nilai Total Aspek Kehadiran
40%: Nilai Presentase dari Aspek Produktivitas
30%: Nilai Presentase dari Aspek Kualitas
10%: Nilai Presentase dari Aspek Kerjasama
10%: Nilai Presentase dari Aspek Inisiatif
10%: Nilai Presentase dari Aspek Kehadiran

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan pembahasan penentuan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang dengan menggunakan metode *profile matching* maka, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

1. Metode *Profile Matching* dapat digunakan sebagai alternatif sistem penunjang keputusan dalam penentuan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang. Maka penggunaan metode *Profile Matching* dapat membantu dalam menentukan suatu keputusan.
2. Dengan dilakukan penelitian ini, penulis dapat memahami bagaimana prosedur-prosedur yang dilakukan untuk memenuhi syarat-syarat pemilihan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang.
3. Penilaian karyawan terbaik menggunakan metode *Profile Matching* akan menghasilkan siapa karyawan terbaik dari yang terbaik yang ada pada PT Ananda Solusindo Cikarang. Hal ini diperoleh dari hasil

perhitungan dan perbandingan profil kandidat karyawan terbaik yang menitik beratkan kepada aspek produktivitas dan aspek kualitas. Dengan keadaan dimana jumlah kandidat karyawan terbaik lebih banyak dari posisi predikat karyawan terbaik, maka akan dilakukan perankingan terhadap kandidat karyawan terbaik sehingga nantinya akan didapatkan nilai bobot kompetensi tertinggi yang berpeluang mengisi predikat karyawan terbaik.

4. Penentuan standar nilai dari setiap aspek atau kriteria sangat berpengaruh dalam proses penentuan karyawan terbaik.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, ada beberapa saran yang penulis lihat dan sampaikan dari aspek-aspek berikut kepada pihak PT Ananda Solusindo Cikarang, yaitu:

1. Aspek Manajerial

Hasil penelitian sistem penunjang keputusan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai motivasi untuk kriteria-kriteria penilaian karyawan terbaik pada perusahaan yaitu PT Ananda Solusindo Cikarang. Identifikasi mengenai kendala atau permasalahan yang dihadapi oleh karyawan-karyawan agar dapat dilakukan perbaikan. Penentuan karyawan terbaik tidak hanya sebagai penilaian karyawan terbaik saja, namun juga dapat bahan pertimbangan perusahaan untuk menentukan karyawan mana yang layak mendapatkan kenaikan jabatan, kenaikan gaji, bonus atau promosi jabatan.

2. Aspek Sistem

Untuk sistem yang telah berjalan pada PT Ananda Solusindo Cikarang agar dapat dikembangkan menjadi sistem yang terkomputerisasi seperti aplikasi dengan VB, Java dan Web agar lebih mudah saat proses input data dan meminimalisasi kesalahan.

dalam proses pemilihan karyawan terbaik. Dan agar penilaian karyawan tidak dilakukan secara subyektif berdasarkan *like or dislike*.

3. Aspek Penelitian

Penelitian sistem pendukung keputusan tidak hanya dapat dilakukan menggunakan metode *Profile Matching* saja namun masih ada metode-metode lain seperti metode *Fuzzy*, Algoritma Apriori, Algoritma *Simpleks*, Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Penentuan untuk standar nilai dalam tiap aspek dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan dapat dirubah sesuai dengan kebutuhan atau standarisasi dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gunawan, Fandi dan Afriandi Raimon Perdana. 2016. Pengembangan SPK Penerimaan Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*, Studi Kasus : PT. X. Seminar Nasional Teknologi Informasi dan multimedia 2016 STMIK AMIKOM Yogyakarta, 6-7 Februari 2016. ISSN : 2302-3805. Diambil dari: <http://ojs.amikom.ac.id/index.php/semnasteknimedia/article/view/1405/1317>
- [2] Heru Purwanto 2017. Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan. Jurnal Techno Nusa Mandiri Vol. XIV, No. 1 Maret 2017 16. ISSN 1978-2136. Diambil dari [:http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejournal/index.php/techno/article/view/381](http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejournal/index.php/techno/article/view/381)
- [3] Jogiyanto, Hartono. 2008. Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi III. Yogyakarta: Andi Offset.
- [4] Kusriani. 2007 Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi Offset.
- [5] Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi. Jakarta : Rajawali Pers

- [6] Sugiyono. 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D; Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- [7] Taufiq, Rohmat. 2014. Penilaian Kinerja Dosen Dalam Bidang Belajar Mengajar Di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang. Faktor Exacta Vol. 5 No. 1 : 77-85. ISSN: 1979 276X.
Diambil dari
[:http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Faktor_Exacta/article/viewFile/185/17](http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Faktor_Exacta/article/viewFile/185/17)

