

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

Teori-teori dan literatur yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan pada PT. Sensient Technologies Indonesia. Akan dibahas melalui tinjauan pustaka yang menjadi acuan dari tahap demi tahap penerapan metode Fuzzy Simple Additive Weighting (FSAW) dalam penelitian ini.

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **1. Definisi Kinerja**

Menurut Stolovitch dan Keeps dalam Mangkuprawira (2016:38) “Seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.”

###### **2. Definisi Karyawan**

Menurut Abdullah (2014:6) karyawan atau SDM itu mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumber daya organisasi lainnya, karena ia mempunyai :

- a. Kemampuan fisik
- b. Kemampuan psikis
- c. Kemampuan karakteristik
- d. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan
- e. Pengalaman hidup

### 3. Evaluasi Kinerja

Agar proses evaluasi dan pengukur kinerja itu tertib, sistematis, dan logis, maka perlu diatur tahapan-tahapannya, yaitu :

- a. Manajemen Kinerja
- b. Perencanaan Kinerja
- c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif :

- 1) Penilaian formatif adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu. Jika terjadi ketimpangan atau penyimpangan dari kinerja yang diharapkan maka koreksi akan segera dilakukan.
- 2) Penilaian suamatif adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam penilaian ini manajer penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan. Hasil penilaian berupa kinerja akhir itu selanjutnya oleh manajer dibahas bersama dengan karyawan yang bersangkutan.

#### 2.1.2. Penerapan Metode

##### 1. Logika *Fuzzy*

Menurut Kusumadewi dan Purnomo (2010:1) “logika *fuzzy* merupakan salah satu komponen pembentuk *soft computing*”. *Fuzzy Multiple Attribute Decision Making* (FMADM) adalah suatu metode yang digunakan untuk mencari

alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Inti dari *fuzzy* MADM adalah menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perangkingan yang sudah diberikan. Konsep dasar metode SAW adalah alternatif pada semua atribut. Metode ini membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu pola yang diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada.

## **2. Simple Additive Weighting Method (SAW)**

Menurut Kusumadewi dalam Zulita (2013:101) mengemukakan bahwa “metode ini merupakan metode yang paling dikenal dan paling banyak digunakan orang dalam menghadapi situasi *Multiple Attribute Decision Making* (MADM)”. Metode ini mengharuskan pembuat keputusan menentukan bobot dari setiap atribut. Skor total untuk pembuat alternative diperoleh dengan menjumlahkan seluruh hasil perkalian antara rating (yang dapat dibandingkan lintas atribut).

## **3. Pengumpulan Data**

### **a. Pengumpulan Data**

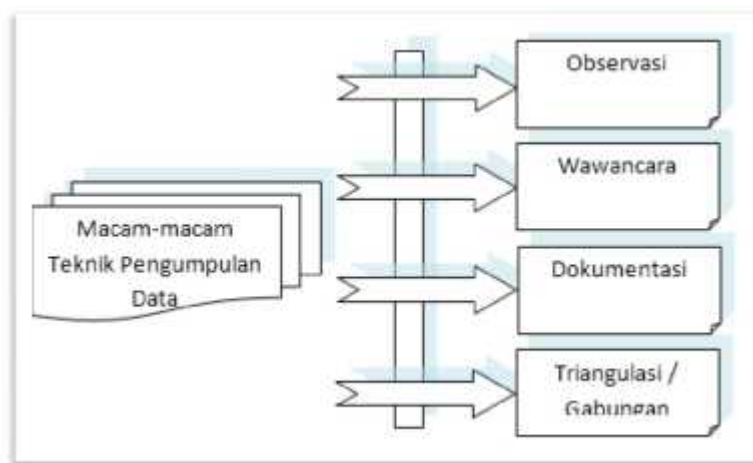
Data berdasarkan cara memperolehnya dibagi menjadi dua yaitu :

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer ini disebut juga dengan data tangan pertama.
- 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder ini disebut juga dengan data tangan kedua. Data Sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.

Sedangkan berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua menurut Ruslan (2010:137), yaitu :

- 1) Data internal, data yang dikumpulkan oleh lembaga mengenai kegiatan internal dan hasilnya dipergunakan oleh bersangkutan, misalnya berhubungan dengan data karyawan, data laporan keuangan bulanan, dan keuntungan tahunan diperoleh.
- 2) Data eksternal, data yang diperoleh dari sumber luar, misalnya data Biro Pusat Statistik (BPS), Departemen Pemerintah, Lembaga Keuangan dan Perbankan, data survei pelanggan dan data konsumen.

Ada beberapa teknik dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2006:253) yang digambarkan dalam bagan berikut :



Sumber : Sugiyono (2006:254)

**Gambar II.1.**

**Macam-macam Teknik Pengumpulan Data**

b. Populasi

“Populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”. Dari populasi inilah nantinya sampel akan ditentukan pula, Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:152).

c. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Ada beberapa teknik dalam pengambilan sampel atau disebut juga dengan teknik sampling, Menurut Sugiyono (2006:90).

## 2.2. Penelitian Terkait

Muslihudin dan Latifah (2015:1) meneliti tentang penilaian kinerja karyawan pada sebuah perusahaan yang menginginkan standar mutu untuk mengukur keberhasilan kerja. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang didasari oleh beberapa kriteria yang akan ditetapkan diantaranya, kedisiplinan, kebersihan, kejujuran, komunikasi, kerjasama dan tanggung jawab dengan alternatifnya yaitu Aditya (A1), Joni (A2), Ganang (A3), Kharis (A4) serta Doni (A5). Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) agar mempermudah dalam menentukan penilaian kinerja karyawan, meminimalkan waktu dalam proses penilaiannya serta menambah pengetahuan mengenai metode tersebut. Penggunaan sistem pendukung keputusan dalam menentukan penilaian kinerja karyawan terbaik dapat membantu dan mempermudah perusahaan dalam menilai karyawannya berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai terbesar pada A2 sehingga Joni merupakan karyawan yang berkinerja terbaik.

Maulana (2012:1) meneliti tentang penilaian kinerja karyawan di Ifun Jaya Textile dengan metode *Fuzzy Simple Additive Weighted* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi tenun. Perusahaan ini memiliki karyawan yang jumlahnya selalu meningkat, hal ini dikarenakan jumlah permintaan produksi semakin bertambah. Kondisi saat ini, penilaian dilakukan dengan mengamati karyawan kemudian data diolah secara manual, dimana masih banyak terjadi kesalahan dalam penginputan data karyawan dan penilaian prestasi kerja serta membutuhkan waktu yang relatif lebih lama. Terdapat beberapa pendekatan untuk menyelesaikan permasalahan penilaian prestasi karyawan, salah satunya adalah *Fuzzy Multi Attribute Decision Making*

(FMADM) dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode ini dipilih karena metode ini menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perangkingan yang akan berhak menerima *reward* berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Penelitian ini diawali dengan menyebar kuesioner pertama atau *pre test*, kuesioner tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert. Selain memberikan kuesioner dilakukan pula wawancara terhadap pemilik perusahaan untuk mengetahui apa yang menjadi kriteria dan bagaimana pembobotan yang saat ini dilakukan. Setelah data diproses, selanjutnya adalah melakukan perhitungan dengan menggunakan metode FSAW. Terdapat beberapa langkah untuk menyelesaikan perhitungan ini, antara lain dengan melakukan identifikasi kriteria, melakukan konfersi bilangan *fuzzy*, membuat matrix keputusan, melakukan perangkingan. Setelah penilaian karyawan dengan metode FSAW diimplementasikan selanjutnya disebar kuesioner kedua atau *post test* dengan responden yang sama untuk mengukur dampak implementasi sistem. Dari semua langkah yang sudah diselesaikan diperoleh hasil nilai *post test* lebih tinggi dari *pre test*. Dan terdapat juga perbedaan dalam perangkingan karyawan. Perbedaan tersebut bisa dilihat pada karyawan yang mendapatkan rangking pertama pada perhitungan manual, namun mendapat rangking ke 12 setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode FSAW.

### 2.3. Tinjauan Organisasi / Objek Penelitian

Analisa Sistem Informasi Informasi dilakukan PT. Sensient Technologies Indonesia dengan nomor surat izin usaha perdagangan (SIUP) 410/878-SPPT/PM/II/2014 dan nomor pokok wajib pajak (NPWP) 01.328.722.9-024.000.

#### 2.3.1. Sejarah Perusahaan

PT. Sensient Technologies Indonesia merupakan Perusahaan pengembang flavor, dan colour. Yang sudah masuk di Indonesia dengan pengalaman kurang lebih dari 14 tahun, Sensient Indonesia berdiri pada tgl 29 april 2004 yang didirikan oleh Paul Maning kantor yang terletak di rukan artha gading niaga block C/3 menghadap jalan raya, serta gudang yang saat ini Sensient masih menyewa di wira logistic tepat di kawasan M2100 cibitung. Dimulai dengan misi sederhana hanya untuk melayani kebutuhan pasar, dan memberikan pelayanan terbaik kepada

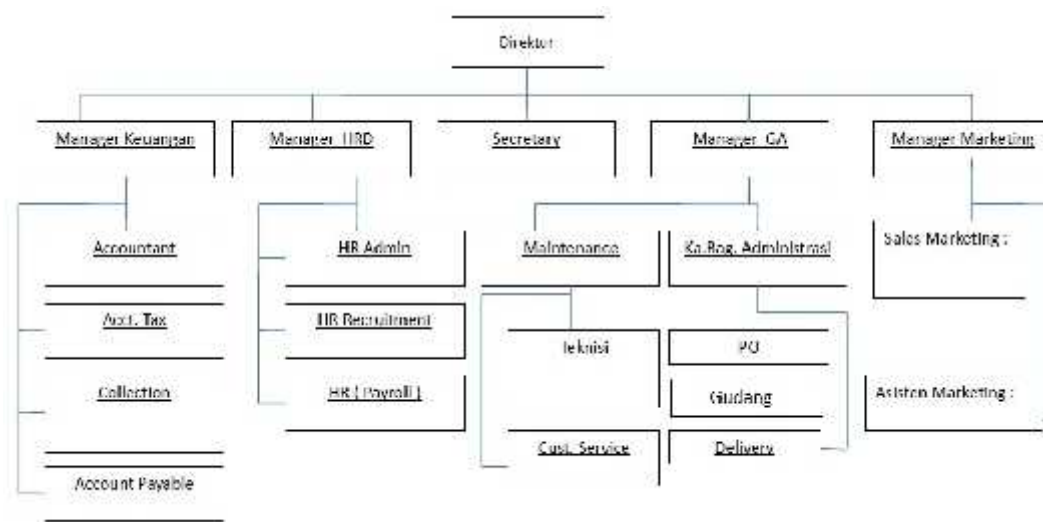
Customer. Tujuan awalnya untuk menyediakan produk-produk berkualitas yang terbaik dan harga kompetitif dengan menyediakan pelayanan yang baik.

### 2.3.2. Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang hendak dicapai di masa depan dari PT. Sensient Technologies Indonesia memiliki visi yang handal dalam menyediakan ventilasi terbaik untuk pelanggan serta dapat diandalkan dalam pelayanan konsumen, serta menjadikan perusahaan yang paling diminati, profesional.

### 2.3.3. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada PT. Sensient Technologies Indonesia adalah sebagai berikut :



Sumber : PT. Sensient Technologies Indonesia (2016)

**Gambar II.2.**

### **Struktur Organisasi**

Adapun tugas dan fungsi masing-masing adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Pimpinan tertinggi untuk menetapkan kebijakan visi dan misi serta memberikan pengarahan ke semua bagian dalam perusahaan.

2. Sekretaris

Membantu direktur dalam melakukan aktifitas perusahaan seperti penjadwalan kegiatan dan lain-lain.

3. Manajer Keuangan

Bertanggung jawab dalam mengatur semua aktifitas yang berhubungan dengan keuangan perusahaan.

4. Manajer HRD (*Human Resources Development*)

Bertanggung jawab dalam mengatur kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang dapat memenuhi dan meningkatkan kinerja perusahaan dengan baik.

Adapun beberapa bagian yang dipimpin oleh manajer HRD yaitu :

- a. HR admin yang bertugas untuk mengurus administrasi yang berkaitan dengan karyawan.
- b. HR Rekrutmen yang bertugas untuk menyeleksi tenaga kerja untuk perusahaan.
- c. HR *Payroll* bertugas untuk mengurus administrasi penggajian karyawan.

5. Manager GA (*General Affair* )

Bertanggung jawab dalam mengatur aktifitas operasional perusahaan. Adapun beberapa bagian yang dipimpin oleh manajer GA yaitu :

- a. Kepala Bagian Administrasi yang bertugas untuk mengurus administrasi yang berhubungan dengan operasional perusahaan

- b. *PO (Purchase Order)* yang bertugas untuk melakukan kegiatan pembelian untuk memenuhi aktifitas operasional perusahaan.
- c. Gudang yang bertugas mengatur aktifitas keluar dan masuknya barang.
- d. *Delivery* (pengiriman) bertugas untuk melakukan pengiriman barang kepada konsumen
- e. *Maintenance* (pemeliharaan) bertugas untuk memimpin dalam memelihara sarana dan prasarana kantor serta perbaikan produk yang masuk dalam keluhan konsumen.
- f. Teknisi bertugas untuk melakukan perbaikan produk yang masuk kedalam keluhan konsumen.
- g. *Customer servis* bertugas untuk menanggapi semua permasalahan konsumen.

6. Manajer Marketing

Bertanggung jawab dalam mengatur kegiatan penjualan produk seperti melakukan strategi promosi, analisis pasar dan mengikuti tender. Adapun beberapa bagian yang dipimpin oleh manajer marketing yaitu :

- a. Assiten Marketing bertugas untuk membantu manajer marketing dalam melakukan semua aktifitas mengenai penjualan.
- b. Sales Marketing bertugas untuk melakukan aktifitas penjualan mulai dari mempromosikan produk ke konsumen hingga menjual produk tersebut.