

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Pada tahap awal pengujian dalam pengambilan hasil data Kuesioner *pre test* untuk mengetahui sejauh mana sistem penilaian karyawan pada PT. Sensient Technologies Indonesia yang telah berjalan, berikut adalah hasil dari jawaban responden :

Tabel IV.1.

Hasil Kuesioner *Pre Test*

No	Nama	Jabatan	Pertanyaan							Total
			1	2	3	4	5	6	7	
1	Mathias Strobel Worsbrog	Direktur	2	2	2	2	2	2	2	14
2	Rahmawati Sondang Eka	Manager HRD	3	3	3	2	3	3	3	20

Sumber : Hasil Kuesioner *Pre Test* (2017)

Hasil tersebut mendukung untuk merubah pengolahan data penilaian kinerja karyawan dengan metode baru. Berdasarkan jawaban responden pada tabel IV.1, dapat disimpulkan bahwa pihak manajemen masih meragukan penilaian karyawan yang telah berjalan dijalankan selama ini. Setelah dilakukan *pre test* maka langkah selanjutnya adalah dengan mengumpulkan data untuk diimplementasikan pada metode FSAW sebagai hasil *post test*.

Selanjutnya yaitu melakukan perhitungan data tersebut dengan metode FSAW. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut :

1. Melakukan Identifikasi Kriteria

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer HRD dan pertimbangan direktur diperoleh beberapa kriteria untuk menentukan penilaian kinerja karyawan, yaitu C1 = Absensi, C2 = Kualitas Kerja, C3 = Sikap, C4 = Kerjasama, C5 = Jabatan.. Dari kriteria tersebut ditentukan penilaian dengan menggunakan 5 skala, yaitu Sangat Rendah (SR), Rendah (R), Cukup (C), Tinggi (T), dan Sangat Tinggi (ST). Untuk penilaian jabatan, direktur dan manajer HRD telah menetapkan penilaiannya yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.2.

Data Nilai Jabatan

No	Nama Karyawan	Jabatan	Nilai Penunjang Jabatan	Nilai konversi bilangan Fuzzy
1	Muki Bowo	Manager Accounting	80	0,80
2	Andy Rcza	accountan	60	0,60
3	Qurrota Ayu	Account Tax	60	0,60
4	Dhany Wijaja	Collector	50	0,50
5	Ridwan Anissa	Collector	50	0,50
6	Cyirtia Suwito	Account Payable	60	0,60
7	Elly Hendra	HR Admin	60	0,60
8	Nur Anmad	HR Payroll	60	0,60
9	Jaka Purnama	Sekretaris & HR Rekrutment	80	0,80
10	Ratna Batari	Maintenance	60	0,60
11	Windi Lestari	Teknisi	60	0,60
12	Agus Taevur	Teknisi	60	0,60
13	Muhammad Arfan	CS	50	0,50
14	Dewi Sari	Kepala Admin	70	0,70
15	Frisca Gabriela	Adm PO	60	0,60
16	Azir Fahlevi	Adm Delivery	60	0,60
17	Subagyo Hadi	Manager Marketing	80	0,80
18	Medila Sahawale	Sales	70	0,70
19	Benectus Ndaru	Sales	70	0,70
20	Ranti Endriana	Sales	70	0,70

Tabel IV.2.

Data Nilai Jabatan Lanjutan

No	Nama Karyawan	Jabatan	Nilai Penunjang Jabatan	Nilai konversi bilangan Fuzzy
21	Edwin	Sales	70	0,70
22	Meinar Simorangkir	Sales	70	0,70
23	Evert	Sales	70	0,70
24	Jeffri Suorayo	Sales	70	0,70
25	Sandy Salawa	Assistan Marketing	60	0,60
26	Oesman	Assistan Marketing	60	0,60
27	Edi Saputra	Kepala Gudang	60	0,60
28	Yuli Hartini	Assistan gudang	40	0,40
29	Cecilia Lukardi	Assistan gudang	40	0,40
30	Qiu panter	Assistan gudang	40	0,40
31	Dicky	Supir	30	0,30
32	Nobertus Dedi	Supir	30	0,30

Sumber : PT. Sensient Technologies Indonesia (2017)

Setelah itu dilakukan penilaian pada setiap kriteria dengan menggunakan 5 skala. Salah satu contoh penerapan penilaian dengan menggunakan 5 skala adalah sebagai berikut :

- a. Mukli Bowo : C1 = ST, C2=ST, C3=T, C4=ST, C5=T

Data penilaian selanjutnya dapat dilihat pada tabel IV.3 berikut.

Tabel IV.3.

Data Penilaian Karyawan

No	Nama Karyawan	Nilai Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
1	Mukli Bowo	ST	ST	T	ST	T
2	Andry Roza	T	C	T	C	C
3	Qurrota Ayu	T	T	ST	T	C

Tabel IV.3.

Data Penilaian Karyawan Lanjutan

No	Nama Karyawan	Nilai Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
4	Dhanny Wijaja	ST	C	T	C	R
5	Ridwan Anissa	ST	C	C	C	R
6	Cyintia Suwito	ST	T	T	T	C
7	Elly Hendra	ST	T	T	T	C
8	Nur Ahcmad	ST	ST	ST	ST	C
9	Jaka Purnama	ST	ST	ST	ST	T
10	Ratna Batari	T	C	T	T	C
11	Windi Lestari	T	T	C	T	C
12	Agus Taevur	T	T	C	C	C
13	Muhammad Arfan	ST	T	T	T	R
14	Dewi Sari	ST	T	T	C	T
15	Frisca Gabriela	ST	T	T	T	C
16	Azir Fahlevi	ST	T	T	T	C
17	Subagyo Hadi	ST	ST	T	T	T
18	Medila Sahawale	ST	ST	T	T	T
19	Benectus Ndaru	ST	T	ST	T	T
20	Ranti Endriana	ST	T	ST	T	T
21	Edwin	ST	T	T	T	T
22	Meinar Simorangkir	ST	ST	ST	ST	T
23	Eivert	T	C	C	C	T
24	Jefri Suprayo	T	T	C	T	T
25	Sandy Salawa	ST	T	T	T	C
26	Oesman	ST	ST	T	T	C
27	Edi Saputra	ST	ST	T	ST	C
28	Yuli Hartini	T	C	C	T	R
29	Cecilia Lukardi	T	C	C	C	R
30	Qiu panter	ST	T	T	T	R
31	Dicky	ST	C	T	C	R
32	Nobertus Dedi	ST	C	C	C	R

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

2. Melakukan Konversi dari Skala Manajemen ke Bilangan *Fuzzy*

Salah satu contoh penerapan konversi penilaian 5 skala ke bilangan *fuzzy* adalah sebagai berikut :

- a. Mukli Bowo : C1 = 0,95, C2=0,85, C3=0,80, C4=0,93, C5=0,80

Berdasarkan hasil penilaian pada tabel IV.3 selanjutnya menggunakan 5 skala dikonversikan menjadi bilangan *fuzzy* seperti tabel III.3, yaitu : Sangat Rendah (SR) = 0-0,20; Rendah (R) =0,21- 0,40; Cukup (C) = 0,41-0,60; Tinggi (T) = 0,61-0,80; Sangat Tinggi (ST) =0,81-1. Data konversi penilaian selanjutnya dapat dilihat pada table IV.4 berikut :

Tabel IV. 4.

Data Penilaian Karyawan Konversi Ke Bilangan *Fuzzy*

NO	Nama Karyawan	Nilai Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
1	Mukli Bowo	0,95	0,85	0,80	0,93	0,80
2	Andry Roza	0,80	0,60	0,80	0,60	0,60
3	Qurrota Ayu	0,78	0,75	0,85	0,70	0,60
4	Dhanny Wijaja	0,85	0,60	0,75	0,55	0,50
5	Ridwan Anissa	0,90	0,60	0,60	0,55	0,50
6	Cyintia Suwito	0,90	0,75	0,75	0,70	0,60
7	Elly Hendra	0,95	0,80	0,85	0,80	0,60
8	Nur Ahcmad	0,95	0,85	0,85	0,95	0,60
9	Jaka Purnama	0,98	0,85	0,90	0,85	0,80
10	Ratna Batari	0,79	0,60	0,70	0,80	0,60
11	Windi Lestari	0,75	0,65	0,60	0,70	0,60
12	Agus Taevur	0,80	0,65	0,60	0,55	0,60
13	Muhammad Arfan	0,92	0,80	0,85	0,70	0,50
14	Dewi Sari	0,85	0,70	0,80	0,60	0,70
15	Frisca Gabriela	0,95	0,80	0,75	0,80	0,60
16	Azir Fahlevi	0,87	0,70	0,75	0,75	0,60
17	Subagyo Hadi	0,95	0,90	0,70	0,80	0,80
18	Medila Sahawale	0,94	0,85	0,80	0,70	0,70
19	Benectus Ndaru	0,96	0,65	0,95	0,65	0,70
20	Ranti Endriana	0,95	0,65	0,85	0,70	0,70

Tabel IV. 4.

Data Penilaian Karyawan Konversi Ke Bilangan *Fuzzy* Lanjutan

NO	Nama Karyawan	Nilai Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
21	Edwin	0,95	0,75	0,75	0,75	0,70
22	Meinar Simorangkir	0,95	0,95	0,85	0,90	0,70
23	Eivert	0,80	0,60	0,60	0,60	0,70
24	Jefri Suprayo	0,78	0,70	0,60	0,65	0,70
25	Sandy Salawa	0,90	0,65	0,70	0,65	0,60
26	Oesman	0,95	0,85	0,80	0,80	0,60
27	Edi Saputra	0,90	0,90	0,80	0,85	0,60
28	Yuli Hartini	0,75	0,60	0,60	0,65	0,40
29	Cecilia Lukardi	0,75	0,60	0,60	0,60	0,40
30	Qiu panter	0,85	0,70	0,70	0,75	0,40
31	Dicky	0,95	0,60	0,65	0,50	0,30
32	Nobertus Dedi	0,94	0,60	0,60	0,45	0,30

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

3. Membuat Matriks Keputusan

Setelah dilakukan konversi dari skala manajemen ke bilangan *fuzzy*, langkah selanjutnya melakukan proses normalisasi ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada sesuai dengan persamaan untuk mencari nilai *benefit*. Nilai tertinggi dari hasil penilaian setiap kriterianya yaitu pada kolom C1 = 0.98, C2 = 0.95. C3 = 0.90, C4 = 0.90 dan C5 = 0.80. Nilai tersebut akan dijadikan nilai pembagi pada setiap masing-masing nilai kriteria. Berikut contoh perhitungannya :

a. Nilai C1 karyawan Mukli Bowo adalah 0,95 . Jadi $r_{ij} = \frac{0,95}{0,98} = 0,97$

b. Nilai C2 karyawan Andry Roza adalah 0,60 . Jadi $r_{ij} = \frac{0,60}{0,95} = 0,63$

Data penilaian selanjutnya dapat dilihat pada table IV.5 berikut :

Tabel IV.5.

Data Normalisasi Penilaian Karyawan

NO	Nama Karyawan	Nilai Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
1	Mukli Bowo	0,97	0,89	0,89	1,03	1,00
2	Andry Roza	0,82	0,63	0,89	0,67	0,75
3	Qurrota Ayu	0,80	0,79	0,94	0,78	0,75
4	Dhanny Wijaja	0,87	0,63	0,83	0,61	0,63
5	Ridwan Anissa	0,92	0,63	0,67	0,61	0,63
6	Cyintia Suwito	0,92	0,79	0,83	0,78	0,75
7	Elly Hendra	0,97	0,84	0,94	0,89	0,75
8	Nur Ahcmad	0,97	0,89	0,94	1,06	0,75
9	Jaka Purnama	1,00	0,89	1,00	0,94	1,00
10	Ratna Batari	0,81	0,63	0,78	0,89	0,75
11	Windi Lestari	0,77	0,68	0,67	0,78	0,75
12	Agus Taevur	0,82	0,68	0,67	0,61	0,75
13	Muhammad Arfan	0,94	0,84	0,94	0,78	0,63
14	Dewi Sari	0,87	0,74	0,89	0,67	0,88
15	Frisca Gabriela	0,97	0,84	0,83	0,89	0,75
16	Azir Fahlevi	0,89	0,74	0,83	0,83	0,75
17	Subagyo Hadi	0,97	0,95	0,78	0,89	1,00
18	Medila Sahawale	0,96	0,89	0,89	0,78	0,88
19	Benectus Ndaru	0,98	0,68	1,06	0,72	0,88
20	Ranti Endriana	0,97	0,68	0,94	0,78	0,88
21	Edwin	0,97	0,79	0,83	0,83	0,88
22	Meinar Simorangkir	0,97	1,00	0,94	1,00	0,88
23	Eivert	0,82	0,63	0,67	0,67	0,88
24	Jefri Suprayo	0,80	0,74	0,67	0,72	0,88
25	Sandy Salawa	0,92	0,68	0,78	0,72	0,75
26	Oesman	0,97	0,89	0,89	0,89	0,75
27	Edi Saputra	0,92	0,95	0,89	0,94	0,75
28	Yuli Hartini	0,77	0,63	0,67	0,72	0,50
29	Cecilia Lukardi	0,77	0,63	0,67	0,67	0,50
30	Qiu panter	0,87	0,74	0,78	0,83	0,50
31	Dicky	0,97	0,63	0,72	0,56	0,38
32	Nobertus Dedi	0,96	0,63	0,67	0,50	0,38

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

4. Melakukan Perangkingan

Setelah proses normalisasi, kemudian dihitung preferensi untuk setiap *alternative* (V_i) dengan vektor bobot W dari hasil kriteria penilaian yang sudah

ditentukan dari wawancara dengan pihak manajemen. $W = [0,25; 0,30; 0,15; 0,20; 0,10]$ sesuai dengan persamaan 3.3. Berikut contoh perhitungannya :

- a. Nilai C1 karyawan Mukli Bowo adalah 0,97 dan bobot penilaian kriteria C1 yang telah ditentukan yaitu 0,25. Jadi $V_i = 0,97 \times 0,25 = 0,24$.
- b. Nilai C2 karyawan Andry Roza adalah 0,63 dan bobot penilaian kriteria C1 yang telah ditentukan yaitu 0,30. Jadi $V_i = 0,63 \times 0,30 = 0,19$.

Data perhitungan selanjutnya dapat dilihat pada table IV.6 berikut :

Tabel IV.6.

Data Karyawan dengan Nilai Ranking

No	Nama Karyawan	Kriteria					TOTAL
		C1	C2	C3	C4	C5	
1	Mukli Bowo	0,24	0,27	0,13	0,21	0,10	0,95
2	Andry Roza	0,20	0,19	0,13	0,13	0,08	0,74
3	Qurrota Ayu	0,20	0,24	0,14	0,16	0,08	0,81
4	Dhanny Wijaja	0,22	0,19	0,13	0,12	0,06	0,72
5	Ridwan Anissa	0,23	0,19	0,10	0,12	0,06	0,70
6	Cyintia Suwito	0,23	0,24	0,13	0,16	0,08	0,82
7	Elly Hendra	0,24	0,25	0,14	0,18	0,08	0,89
8	Nur Ahcmad	0,24	0,27	0,14	0,21	0,08	0,94
9	Jaka Purnama	0,25	0,27	0,15	0,19	0,10	0,96
10	Ratna Batari	0,20	0,19	0,12	0,18	0,08	0,76
11	Windi Lestari	0,19	0,21	0,10	0,16	0,08	0,73
12	Agus Taevur	0,20	0,21	0,10	0,12	0,08	0,71
13	Muhammad Arfan	0,23	0,25	0,14	0,16	0,06	0,85
14	Dewi Sari	0,22	0,22	0,13	0,13	0,09	0,79
15	Frisca Gabriela	0,24	0,25	0,13	0,18	0,08	0,87
16	Azir Fahlevi	0,22	0,22	0,13	0,17	0,08	0,81
17	Subagyo Hadi	0,24	0,28	0,12	0,18	0,10	0,92
18	Medila Sahawale	0,24	0,27	0,13	0,16	0,09	0,88

Tabel IV.6.

Data Karyawan dengan Nilai Ranking Lanjutan

No	Nama Karyawan	Kriteria					TOTAL
		C1	C2	C3	C4	C5	
19	Benectus Ndaru	0,24	0,21	0,16	0,14	0,09	0,84

20	Ranti Endriana	0,24	0,21	0,14	0,16	0,09	0,83
21	Edwin	0,24	0,24	0,13	0,17	0,09	0,86
22	Meinar Simorangkir	0,24	0,30	0,14	0,20	0,09	0,97
23	Eivert	0,20	0,19	0,10	0,13	0,09	0,71
24	Jefri Suprayo	0,20	0,22	0,10	0,14	0,09	0,75
25	Sandy Salawa	0,23	0,21	0,12	0,14	0,08	0,77
26	Oesman	0,24	0,27	0,13	0,18	0,08	0,90
27	Edi Saputra	0,23	0,28	0,13	0,19	0,08	0,91
28	Yuli Hartini	0,19	0,19	0,10	0,14	0,05	0,68
29	Cecilia Lukardi	0,19	0,19	0,10	0,13	0,05	0,66
30	Qiu panter	0,22	0,22	0,12	0,17	0,05	0,77
31	Dicky	0,24	0,19	0,11	0,11	0,04	0,69
32	Nobertus Dedi	0,24	0,19	0,10	0,10	0,04	0,67

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

Untuk perhitungan total nilainya dapat dihitung dengan cara menjumlahkan semua nilai dari setiap kriteria (C1+C2+C3+C4+C5).

Contoh :

- a. Mukli Bowo = $(0,24 + 0,27 + 0,13 + 0,21 + 0,10) = 0,95$
- b. Andry Roza = $(0,20 + 0,19 + 0,13 + 0,13 + 0,08) = 0,74$

4.2. Pembahasan

Setelah penggunaan metode FSAW pada penilaian karyawan di PT. Sensient Technologies Indonesia, diberika kuesioner tahap kedua atau *post test* dengan responden yang sama untuk melihat dampak implementasi sistem dengan pertanyaan dan hasil sebagai berikut :

1. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian karyawan dengan metode FSAW lebih efektif untuk menilai kinerja karyawan ?
2. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian karyawan dengan metode FSAW dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan dengan menggunakan beberapa parameter / variabel ?

3. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian karyawan dengan metode FSAW dapat memberikan informasi yang lebih akurat ?
4. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian karyawan dengan metode FSAW dapat memberikan analisis yang lebih tepat ?
5. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian karyawan dengan metode FSAW dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan ?
6. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian karyawan dengan metode FSAW dapat digunakan secara mudah dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan?
7. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian karyawan dengan metode FSAW dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan ?

Tabel IV.7.

Hasil Kersioner *Post Test*

No	Nama	Jabatan	Pertanyaan							Total
			1	2	3	4	5	6	7	
1	Mathias Strobel Worsbrog	Direktur	4	3	4	4	4	4	3	26
2	Rahmawati Sondang Eka	Manager HRD	4	3	4	3	4	4	3	25

Sumber : Hasil Kuesioner *Post Test* (2017)

Setelah data *post test* didapat, dapat dibandingkan dengan hasil data *pre test* yang telah dilakukan sebelum diadakannya penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode FSAW. Berikut adalah hasil perbaniannya.

Tabel IV.8.**Perbandingan Hasil *Pre test* dan *Post Test***

No	Nama	Jabatan	Pre Test	Post Test
1	Mathias Strobel Worsbrog	Direktur	14	26
2	Rahmawati Sondang Eka	Manager HRD	20	25

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

Dari hasil *pre test* dan *post test* terlihat adanya perbedaan dari hasil penilaian kuesioner yang diisi oleh responden, nilai *post test* lebih tinggi dari nilai *pre test*. Sebelum adanya sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan, penilaian dilakukan secara manual. Setelah dilakukan rekapitulasi, kemudian dilakukan perhitungan dengan cara menjumlahkan nilai dari setiap kriteria, sehingga didapat nilai total dari setiap karyawan. Adapun penilaian karyawan kontrak yang dilakukan secara manual adalah seperti pada tabel IV.9 berikut :

Tabel IV.9.**Penilaian Karyawan Secara Manual**

No	Nama Karyawan	Absensi	Kualitas Kerja	Sikap	Kerjasama	Jabatan	TOTAL
1	Mukli Bowo	95	85	80	93	80	433
2	Andry Roza	80	60	80	60	60	340
3	Qurrota Ayu	78	75	85	70	60	368
4	Dhanny Wijaja	85	60	75	55	50	325
5	Ridwan Anissa	90	60	60	55	50	315
6	Cyintia Suwito	90	75	75	70	60	370

Tabel IV.9.

Penilaian Karyawan Secara Manual Lanjutan

No	Nama Karyawan	Absensi	Kualitas Kerja	Sikap	Kerjasama	Jabatan	TOTAL
7	Elly Hendra	95	80	85	80	60	400
8	Nur Ahcmad	95	85	85	95	60	420
9	Jaka Purnama	98	85	90	85	80	438
10	Ratna Batari	79	60	70	80	60	349
11	Windi Lestari	75	65	60	70	60	330
12	Agus Taevur	80	65	60	55	60	320
13	Muhammad Arfan	92	80	85	70	50	377
14	Dewi Sari	85	70	80	60	70	365
15	Frisca Gabriela	95	80	75	80	60	390
16	Azir Fahlevi	87	70	75	75	60	367
17	Subagyo Hadi	95	90	70	80	80	415
18	Medila Sahawale	94	85	80	70	70	399
19	Benectus Ndaru	96	65	95	65	70	391
20	Ranti Endriana	95	65	85	70	70	385
21	Edwin	95	75	75	75	70	390
22	Meinar Simorangkir	95	95	85	90	70	435
23	Eivert	80	60	60	60	70	330
24	Jefri Suprayo	78	70	60	65	70	343
25	Sandy Salawa	90	65	70	65	60	350
26	Oesman	95	85	80	80	60	400
27	Edi Saputra	90	90	80	85	60	405
28	Yuli Hartini	75	60	60	65	40	300
29	Cecilia Lukardi	75	60	60	60	40	295
30	Qiu panter	85	70	70	75	40	340
31	Dicky	95	60	65	50	30	300
32	Nobertus Dedi	94	60	60	45	30	289

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

Dari hasil perhitungan secara manual dan dengan menggunakan sistem pendukung keputusan terdapat perbedaan hasil perbandingan yang dilakukan. Hal

ini dikarenakan pada perhitungan manual, nilai total didapat dengan menjumlahkan semua nilai pada setiap kriteria, sedangkan pada perhitungan dengan sistem pendukung keputusan, dilakukan pembobotan terlebih dahulu untuk setiap kriteria, kemudian dilakukan penjumlahan nilai dari setiap kriteria. Perbedaan perbandingan manual dengan perhitungan FSAW.

Tabel IV.10.

Perbedaan Hasil Ranking

<i>Fuzzy Simple Additive Weighted</i>		Manual	
Nama Karyawan	Rangking	Nama Karyawan	Rangking
Mukli Bowo	3	Mukli Bowo	3
Jaka Purnama	2	Jaka Purnama	1
Meinar Simorangkir	1	Meinar Simorangkir	2

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

Pada peringkat pertama diduduki Meinar Simorangkir posisi jabatan sebagai sales marketing dengan nilai terbaik yaitu 0,97 diikuti dengan peringkat kedua yaitu Ratih Purworini jabatan sebagai sekretaris dan HR Recuitment dengan nilai 0,96 yang sebelumnya menduduki peringkat pertama dan ada beberapa lagi perubahan ranking karyawan. Bila ada total nilai yang sama, untuk menentukan peringkatnya dilihat dari nilai terbesar dari kriteria yang memiliki bobot nilai terbesar.

Nilai murni yang diperoleh Meinar Simorangkir yaitu absensi = 0,95, kualitas kerja = 0,95, sikap = 0,85, kerjasama = 0,90 dan jabatan = 0,70 sedangkan Jaka Purnama yaitu absensi = 0,98, kualitas kerja = 0,85, sikap = 0,90, kerjasama = 0,85 dan jabatan = 0,80. Nilai kualitas kerja Meinar lebih besar dari pada Jaka

sedangkan nilai absensi Jaka lebih besar dari pada Meinar. Dengan adanya ketetapan nilai bobot kualitas kerja lebih besar dari pada kemampuan serta didukung nilai kriteria yang lainnya menjadikan Meinar menduduki peringkat pertama.

Berdasarkan hasil data penelitian pihak manajemen memberikan nilai kualitas kerja kepada Meinar Simorangkir karena nilai penjualan Meinar Simorangkir selalu yang paling besar dari sales lainnya dan didukung dengan nilai dari kriteria lainnya. Kualitas pekerjaan karyawan sangat menentukan kualitas perusahaan dalam menunjang untuk mencapai target perusahaan. Dalam hal ini, pada PT. Sensient Technologies Indonesia yang bergerak dibidang distribusi penjualan, tingkat penjualan sangat berkaitan erat dengan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu besarnya penjualan yang dihasilkan oleh Meinar Simorangkir bagian Marketing sangat berpengaruh untuk kemajuan perusahaan.

Hal ini membuktikan bahwa perhitungan dengan menggunakan metode *Fuzzy Simple Additive Weighted* dengan memberikan kriteria dan bobot dalam penilaian sangatlah berpengaruh terhadap hasil penilaian. Dari hasil perhitungan manual dan perhitungan dengan menggunakan metode FSAW diatas dapat dilihat bahwa ada perubahan pada peringkat pertama dan kedua. Kemudian ditambahkan dengan pemberian kriteria nilai sesuai tingkatan jabatan yang berbeda ini sangat membantu penilaian dari sisi sudut pandang fungsi dan tanggung jawab yang dibebankan pada setiap jabatan. Tentunya besar kecil tanggung jawab dan fungsi pada setiap jabatan berbeda-beda. Beberapa faktor tersebut sangat menunjang hasil penilaiannya untuk menguatkan dalam mengambil keputusan pemilihan karyawan terbaik.