

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan tahap pengujian terhadap sistem yang dihitung menggunakan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) yang digunakan untuk pengolahan data dan menentukan penerimaan karyawan proyek pada PT Intiland Development Tbk. Untuk mengetahui sejauh mana sistem penerimaan karyawan yang telah berjalan, tahap awal yang dilakukan adalah pengambilan data kuesioner awal. Hasil respondensi dari data kuesioner awal oleh pihak manajemen perusahaan, yaitu :

Tabel IV.1.

Hasil Kuesioner Awal

No	Nama	Jabatan	Pertanyaan							Total
			1	2	3	4	5	6	7	
1	Perry Yoranouw	Direktur	2	2	2	3	3	3	2	17

Sumber : Hasil Kuesioner Awal (2017)

Dapat disimpulkan dari hasil kuesioner awal tersebut, bahwa pihak manajemen masih meragukan penilaian penerimaan karyawan yang telah berjalan selama ini. Hasil tersebut mendukung untuk merubah pengolahan data penilaian penerimaan karyawan dengan metode baru. Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data untuk diimplementasikan pada metode FSAW yang nantinya sebagai hasil kuesioner akhir.

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

1. Melakukan Identifikasi Kriteria

Dari hasil wawancara dengan manager HRD diperoleh beberapa kriteria untuk menentukan penilaian penerimaan karyawan, yaitu C1= Psikotest, C2 = Interview, C3 = Pendidikan, C4 = IPK, C5 = Pengalaman Kerja. Dari kriteria tersebut ditentukan penilaian dengan menggunakan 5 skala, yaitu Sangat Rendah (SR), Rendah (R), Cukup (C), Tinggi (T), dan Sangat Tinggi (ST). Manager dan Direktur telah menetapkan penilaian penerimaan karyawan untuk psikotest, interview, pendidikan, IPK, dan Pengalaman Kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.2.

Data Nilai Psikotest

No	Nama Calon Karyawan	Psikotest	Nilai Psikotest	Nilai konversi bilangan Fuzzy
1	SOLIHIN APRILIANTO	Kompeten	80	0,80
2	NOVITA FRANSISCA	Sangat Kompeten	85	0,85
3	SITIE SADINAH	Sangat Kompeten	85	0,85
4	IRMA LISTIYANI	Kompeten	80	0,80
5	NADIA FIRDIANA	Kompeten	78	0,78
6	NURUL WULAN ISMI	Sangat Kompeten	90	0,90
7	LEONARDUS ROSARIANO	Sangat Kompeten	90	0,90
8	IGNATIUS IRVIN	Sangat Kompeten	95	0,95
9	SAVERINUS VARREL	Sangat Kompeten	95	0,95
10	MUHAMAD RIDWAN	Sangat Kompeten	98	0,98
11	IPNU MUSTOPA	Kompeten	75	0,75
12	NANO KURNIAWAN	Kompeten	80	0,80
13	ALFIANSYAH	Sangat Kompeten	90	0,90

Tabel IV.2.
Data Nilai Psikotest Lanjutan

No	Nama Calon Karyawan	Psikotest	Nilai Psikotest	Nilai konversi bilangan Fuzzy
14	YUDI WIBOWO	Sangat Kompeten	85	0,85
15	LIA ABSARI	Sangat Kompeten	95	0,95
16	JOVANSKA ALLENIAR	Kompeten	80	0,80
17	RISMA INDRIANI	Sangat Kompeten	95	0,95
18	CHAIRUL UMAM	Kompeten	70	0,70
19	DANAR ANGGRAINI	Sangat Kompeten	96	0,96
20	WAHYU THURSINA	Sangat Kompeten	95	0,95

Sumber : PT Intiland Development Tbk

Tabel IV.3.
Data Nilai Interview

No	Nama Calon Karyawan	Interview	Nilai Interview	Nilai konversi bilangan Fuzzy
1	SOLIHIN APRILIANTO	Potensial	80	0,80
2	NOVITA FRANSISCA	Potensial	75	0,75
3	SITIE SADINAH	Sangat Potensial	90	0,90
4	IRMA LISTIYANI	Cukup Potensial	60	0,60
5	NADIA FIRDIANA	Potensial	75	0,75
6	NURUL WULAN ISMI	Cukup Potensial	60	0,60
7	LEONARDUS ROSARIANO	Potensial	75	0,75
8	IGNATIUS IRVIN	Potensial	80	0,80
9	SAVERINUS VARREL	Sangat Potensial	85	0,85
10	MUHAMAD RIDWAN	Sangat Potensial	85	0,85
11	IPNU MUSTOPA	Potensial	65	0,65
12	NANO KURNIAWAN	Potensial	65	0,65
13	ALFIANSYAH	Potensial	80	0,80
14	YUDI WIBOWO	Potensial	70	0,70
15	LIA ABSARI	Potensial	80	0,80
16	JOVANSKA ALLENIAR	Sangat Potensial	70	0,70
17	RISMA INDRIANI	Sangat Potensial	90	0,90

Tabel IV.3.

Data Nilai Interview Lanjutan

No	Nama Calon Karyawan	Interview	Nilai Interview	Nilai konversi bilangan Fuzzy
18	CHAIRUL UMAM	Sangat Potensial	85	0,85
19	DANAR ANGGRAINI	Potensial	65	0,65
20	WAHYU THURSINA	Potensial	65	0,65

Sumber : PT Intiland Development Tbk

Tabel IV.4.

Data Nilai Pendidikan

No	Nama Calon Karyawan	Pendidikan	Nilai Pendidikan	Nilai konversi bilangan Fuzzy
1	SOLIHIN APRILIANTO	S1	80	0,80
2	NOVITA FRANSISCA	S1	80	0,80
3	SITIE SADINAH	S1	80	0,80
4	IRMA LISTIYANI	S1	80	0,80
5	NADIA FIRDIANA	S2	100	1,00
6	NURUL WULAN ISMI	D3	60	0,60
7	LEONARDUS ROSARIANO	S1	80	0,80
8	IGNATIUS IRVIN	S2	100	1,00
9	SAVERINUS VARREL	S2	100	1,00
10	MUHAMAD RIDWAN	S1	80	0,80
11	IPNU MUSTOPA	D3	60	0,60
12	NANO KURNIAWAN	D3	60	0,60
13	ALFIANSYAH	S2	100	1,00
14	YUDI WIBOWO	S1	80	0,80
15	LIA ABSARI	S1	80	0,80
16	JOVANSKA ALLENIAR	S1	80	0,80
17	RISMA INDRIANI	S1	80	0,80
18	CHAIRUL UMAM	S1	80	0,80
19	DANAR ANGGRAINI	S2	100	1,00
20	WAHYU THURSINA	S2	100	1,00

Sumber : PT Intiland Development Tbk

Tabel IV.5.
Data Nilai IPK

No	Nama Calon Karyawan	IPK	Pengalaman Kerja	Nilai konversi bilangan Fuzzy
1	SOLIHIN APRILIANTO	3,80	6 Tahun 8 Bulan	0.80
2	NOVITA FRANSISCA	3,70	5 Tahun	0.70
3	SITIE SADINAH	3,80	7 Tahun 6 Bulan	0.80
4	IRMA LISTIYANI	3,60	5 Tahun	0.60
5	NADIA FIRDIANA	3,70	5 Tahun	0.70
6	NURUL WULAN ISMI	3,55	4 Tahun 2 Bulan	0.55
7	LEONARDUS ROSARIANO	3,70	5 Tahun	0.70
8	IGNATIUS IRVIN	3,80	5 Tahun	0.80
9	SAVERINUS VARREL	3,95	5 Tahun	0.95
10	MUHAMAD RIDWAN	3,85	7 Tahun 6 Bulan	0.85
11	IPNU MUSTOPA	3,70	5 Tahun 3 Bulan	0.70
12	NANO KURNIAWAN	3,55	5 Tahun	0.55
13	ALFIANSYAH	3,70	4 Tahun 10 Bulan	0.70
14	YUDI WIBOWO	3,60	6 Tahun	0.60
15	LIA ABSARI	3,80	4 Tahun 9 Bulan	0.80
16	JOVANSKA ALLENIAR	3,75	5 Tahun	0.75
17	RISMA INDRIANI	3,80	6 Tahun 8 Bulan	0.80
18	CHAIRUL UMAM	3,70	7 Tahun 11 Bulan	0.70
19	DANAR ANGGRAINI	3,65	6 Tahun 1 Bulan	0.65
20	WAHYU THURSINA	3,96	6 Tahun 6 Bulan	0.96

Sumber : PT Intiland Development Tbk

Tabel IV.6.

Data Nilai Pengalaman Kerja

No	Nama Calon Karyawan	Pengalaman Kerja	Nilai Pengalaman Kerja	Nilai konversi bilangan Fuzzy
1	SOLIHIN APRILIANTO	6 Tahun 8 Bulan	80	0.80
2	NOVITA FRANSISCA	5 Tahun	60	0.60
3	SITIE SADINAH	7 Tahun 6 Bulan	90	0.90
4	IRMA LISTIYANI	5 Tahun	60	0.60
5	NADIA FIRDIANA	5 Tahun	60	0.60
6	NURUL WULAN ISMI	4 Tahun 2 Bulan	50	0.50
7	LEONARDUS ROSARIANO	5 Tahun	60	0.60
8	IGNATIUS IRVIN	5 Tahun	60	0.60
9	SAVERINUS VARREL	5 Tahun	60	0.60
10	MUHAMAD RIDWAN	7 Tahun 6 Bulan	90	0.90
11	IPNU MUSTOPA	5 Tahun 3 Bulan	63	0.63
12	NANO KURNIAWAN	5 Tahun	60	0.60
13	ALFIANSYAH	4 Tahun 10 Bulan	58	0.58
14	YUDI WIBOWO	6 Tahun	72	0.72
15	LIA ABSARI	4 Tahun 9 Bulan	57	0.57
16	JOVANSKA ALLENIAR	5 Tahun	60	0.60
17	RISMA INDRIANI	6 Tahun 8 Bulan	80	0.80
18	CHAIRUL UMAM	7 Tahun 11 Bulan	95	0.95
19	DANAR ANGGRAINI	6 Tahun 1 Bulan	73	0.73
20	WAHYU THURSINA	6 Tahun 6 Bulan	78	0.78

Sumber : PT Intiland Development Tbk

Tahapan selanjutnya dilakukan penilaian penerimaan calon karyawan pada setiap kriteria dengan menggunakan 5 skala yang telah ditetapkan untuk membantu pihak manajemen melihat tingkat nilai per kriterianya. Salah satu contoh penerapan penilaian dengan menggunakan 5 skala adalah sebagai berikut :

a. Solihin Aprilianto : C1 = T, C2=T, C3=T, C4=T, C5=T

Data penilaian selanjutnya dapat dilihat pada tabel IV.7 sebagai berikut.

Tabel IV.7.

Data Penilaian Penerimaan Karyawan

No	Nama Calon Karyawan	Nilai Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
1	SOLIHIN APRILIANTO	T	T	T	T	T
2	NOVITA FRANSISCA	ST	T	T	T	C
3	SITIE SADINAH	ST	ST	T	T	ST
4	IRMA LISTIYANI	T	C	T	C	C
5	NADIA FIRDIANA	T	T	ST	T	C
6	NURUL WULAN ISMI	ST	C	C	C	C
7	LEONARDUS ROSARIANO	ST	T	T	T	C
8	IGNATIUS IRVIN	ST	T	ST	T	C
9	SAVERINUS VARREL	ST	ST	ST	ST	C
10	MUHAMAD RIDWAN	ST	ST	T	ST	ST
11	IPNU MUSTOPA	T	T	C	T	T
12	NANO KURNIAWAN	T	T	C	C	C
13	ALFIANSYAH	ST	T	ST	T	C
14	YUDI WIBOWO	ST	T	T	C	T
15	LIA ABSARI	ST	T	T	T	C
16	JOVANSKA ALLENIAR	T	T	T	T	C
17	RISMA INDRIANI	ST	ST	T	T	T
18	CHAIRUL UMAM	T	ST	T	T	ST
19	DANAR ANGGRAINI	ST	T	ST	T	T
20	WAHYU THURSINA	ST	T	ST	ST	T

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

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

Dari hasil penilaian pada tabel IV.7 selanjutnya nilai dengan menggunakan 5 skala tersebut dikonversikan menjadi bilangan *fuzzy* seperti yang sudah ditetapkan sebelumnya pada 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. Salah satu contoh penerapan konversi penilaian 5 skala ke bilangan *fuzzy* adalah sebagai berikut :

a. Solihin Aprilianto : C1 = 0,80, C2=0,80, C3=0,80, C4=0,80, C5=0,80

Data konversi penilaian selanjutnya dapat dilihat pada table IV.8 berikut :

Tabel IV. 8.

Data Penilaian Karyawan Konversi Ke Bilangan *Fuzzy*

No	Nama Calon Karyawan	Nilai Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
1	SOLIHIN APRILIANTO	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80
2	NOVITA FRANSISCA	0.85	0.75	0.80	0.70	0.60
3	SITIE SADINAH	0.85	0.90	0.80	0.80	0.90
4	IRMA LISTIYANI	0.80	0.60	0.80	0.60	0.60
5	NADIA FIRDIANA	0.78	0.75	1.00	0.70	0.60
6	NURUL WULAN ISMI	0.90	0.60	0.60	0.55	0.50
7	LEONARDUS ROSARIANO	0.90	0.75	0.80	0.70	0.60
8	IGNATIUS IRVIN	0.95	0.80	1.00	0.80	0.60
9	SAVERINUS VARREL	0.95	0.85	1.00	0.95	0.60
10	MUHAMAD RIDWAN	0.98	0.85	0.80	0.85	0.90
11	IPNU MUSTOPA	0.75	0.65	0.60	0.70	0.63
12	NANO KURNIAWAN	0.80	0.65	0.60	0.55	0.60
13	ALFIANSYAH	0.90	0.80	1.00	0.70	0.58
14	YUDI WIBOWO	0.85	0.70	0.80	0.60	0.72
15	LIA ABSARI	0.95	0.80	0.80	0.80	0.57
16	JOVANSKA ALLENIAR	0.80	0.70	0.80	0.75	0.60
17	RISMA INDRIANI	0.95	0.90	0.80	0.80	0.80
18	CHAIRUL UMAM	0.70	0.85	0.80	0.70	0.95
19	DANAR ANGGRAINI	0.96	0.65	1.00	0.65	0.73
20	WAHYU THURSINA	0.95	0.65	1.00	0.96	0.78

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

3. Membuat Matriks Keputusan

Setelah dilakukan konversi dari skala manajemen ke bilangan *fuzzy*, langkah selanjutnya dilakukan 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 = 0.90. C3 = 1.00, C4 = 0.96 dan C5 = 0.95. Nilai tersebut akan dijadikan nilai pembagi pada setiap masing-masing nilai kriteria. Berikut contoh perhitungannya :

a. Nilai C1 karyawan Solihin Aprilianto adalah 0,80 . Jadi $r_{ij} = \frac{0,80}{0,98} = 0,82$

b. Nilai C2 karyawan Novita Fransisca adalah 0,75 . Jadi $r_{ij} = \frac{0,75}{0,90} = 0,83$

Data penilaian selanjutnya dapat dilihat pada table IV.9 sebagai berikut :

Tabel IV.9.

Data Normalisasi Penilaian Penerimaan Karyawan

No	Nama Calon Karyawan	Nilai Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
1	SOLIHIN APRILIANTO	0.82	0.89	0.80	0.83	0.84
2	NOVITA FRANSISCA	0.87	0.83	0.80	0.73	0.63
3	SITIE SADINAH	0.87	1.00	0.80	0.83	0.95
4	IRMA LISTIYANI	0.82	0.67	0.80	0.63	0.63
5	NADIA FIRDIANA	0.80	0.83	1.00	0.73	0.63
6	NURUL WULAN ISMI	0.92	0.67	0.60	0.57	0.53
7	LEONARDUS ROSARIANO	0.92	0.83	0.80	0.73	0.63
8	IGNATIUS IRVIN	0.97	0.89	1.00	0.83	0.63
9	SAVERINUS VARREL	0.97	0.94	1.00	0.99	0.63
10	MUHAMAD RIDWAN	1.00	0.94	0.80	0.89	0.95
11	IPNU MUSTOPA	0.77	0.72	0.60	0.73	0.66
12	NANO KURNIAWAN	0.82	0.72	0.60	0.57	0.63

Tabel IV.9.

Data Normalisasi Penilaian Penerimaan Karyawan Lanjutan

No	Nama Calon Karyawan	Nilai Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
13	ALFIANSYAH	0.92	0.89	1.00	0.73	0.61
14	YUDI WIBOWO	0.87	0.78	0.80	0.63	0.76
15	LIA ABSARI	0.97	0.89	0.80	0.83	0.60
16	JOVANSKA ALLENIAR	0.82	0.78	0.80	0.78	0.63
17	RISMA INDRIANI	0.97	1.00	0.80	0.83	0.84
18	CHAIRUL UMAM	0.71	0.94	0.80	0.73	1.00
19	DANAR ANGGRAINI	0.98	0.72	1.00	0.68	0.77
20	WAHYU THURSINA	0.97	0.72	1.00	1.00	0.82

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

- a. Nilai C1 karyawan Solihin Aprilianto adalah 0,82 dan bobot penilaian kriteria C1 yang telah ditentukan yaitu 0,30. Jadi $V_i = 0,82 \times 0,30 = 0,24$.
- b. Nilai C2 karyawan Novita Fransisca adalah 0,83 dan bobot penilaian kriteria C2 yang telah ditentukan yaitu 0,20. Jadi $V_i = 0,83 \times 0,20 = 0,17$.

Data perhitungan selanjutnya dapat dilihat pada table IV.10 berikut :

Tabel IV.10.

Data Calon Karyawan Dengan Nilai Ranking

No	Nama Calon Karyawan	Kriteria					TOTAL
		C1	C2	C3	C4	C5	
1	SOLIHIN APRILIANO	0.24	0.18	0.12	0.08	0.21	0.84
2	NOVITA FRANSISCA	0.26	0.17	0.12	0.07	0.16	0.78
3	SITIE SADINAH	0.26	0.20	0.12	0.08	0.24	0.90
4	IRMA LISTIYANI	0.24	0.13	0.12	0.06	0.16	0.72
5	NADIA FIRDIANA	0.24	0.17	0.15	0.07	0.16	0.79
6	NURUL WULAN ISMI	0.28	0.13	0.09	0.06	0.13	0.69
7	LEONARDUS ROSARIANO	0.28	0.17	0.12	0.07	0.16	0.79
8	IGNATIUS IRVIN	0.29	0.18	0.15	0.08	0.16	0.86
9	SAVERINUS VARREL	0.29	0.19	0.15	0.10	0.16	0.89
10	MUHAMAD RIDWAN	0.30	0.19	0.12	0.09	0.24	0.93
11	IPNU MUSTOPA	0.23	0.14	0.09	0.07	0.17	0.70
12	NANO KURNIAWAN	0.24	0.14	0.09	0.06	0.16	0.69
13	ALFIANSYAH	0.28	0.18	0.15	0.07	0.15	0.83
14	YUDI WIBOWO	0.26	0.16	0.12	0.06	0.19	0.79
15	LIA ABSARI	0.29	0.18	0.12	0.08	0.15	0.82
16	JOVANSKA ALLENIAR	0.24	0.16	0.12	0.08	0.16	0.76
17	RISMA INDRIANI	0.29	0.20	0.12	0.08	0.21	0.90
18	CHAIRUL UMAM	0.21	0.19	0.12	0.07	0.25	0.85
19	DANAR ANGGRAINI	0.29	0.14	0.15	0.07	0.19	0.85
20	WAHYU THURSINA	0.29	0.14	0.15	0.10	0.21	0.89

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. Solihin Aprilianto = $(0,24 + 0,18 + 0,12 + 0,08 + 0,21) = 0,84$

b. Novita Fransisca = $(0,26 + 0,17 + 0,12 + 0,07 + 0,16) = 0,78$

4.2. Pembahasan

Setelah penggunaan metode FSAW pada penilaian penerimaan calon karyawan di PT Intiland Development Tbk diberikan kuesioner akhir dengan responden yang sama untuk melihat dampak implementasi sistem dengan pertanyaan dan hasil sebagai berikut :

1. Apakah penerimaan karyawan yang saat ini berjalan dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan ?
2. Apakah penerimaan karyawan yang saat ini berjalan dapat memberikan informasi yang akurat ?
3. Apakah penerimaan karyawan yang saat ini berjalan menggunakan beberapa parameter / variabel ?
4. Apakah penerimaan karyawan yang saat ini berjalan dapat memberikan hasil yang cepat ?
5. Apakah proses yang saat ini berjalan sudah memberikan analisis yang tepat dan akurat terhadap penerimaan karyawan ?
6. Apakah proses yang saat ini berjalan dapat memudahkan dalam melakukan penerimaan karyawan ?

7. Apakah penerimaan karyawan yang saat ini berjalan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan ?

Tabel IV.11.

Hasil Kuesioner Akhir

No	Nama	Jabatan	Pertanyaan							Total
			1	2	3	4	5	6	7	
1	Perry Yoranouw	Direktur	5	5	5	5	5	4	5	34

Sumber : Hasil Kuesioner Akhir (2017)

Selanjutnya data hasil kuesioner akhir dibandingkan dengan data hasil kuesioner awal yang telah dilakukan sebelum diadakannya penilaian penerimaan karyawan dengan menggunakan metode FSAW. Berikut adalah hasil perbandingannya.

Tabel IV.12.

Perbandingan Hasil Kuesioner Awal dan Akhir

No	Nama	Jabatan	Awal	Akhir
1	Perry Yoranouw	Direktur	17	34

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

Sebelum adanya sistem pendukung keputusan penilaian penerimaan karyawan, penilaian dilakukan secara manual. Dari hasil kuesioner awal dan akhir pada tabel IV.12 terlihat adanya perbedaan dari hasil penilaian kuesioner yang diisi oleh responden, nilai kuesioner awal lebih tinggi dari nilai kuesioner akhir. Setelah dilakukan rekapitulasi, kemudian dilakukan perhitungan dengan cara menjumlahkan nilai dari setiap kriteria, sehingga didapat nilai total dari setiap calon karyawan. Adapun penilaian calon karyawan yang dilakukan secara manual adalah seperti pada tabel IV.13 berikut :

Tabel IV.13.

Penilaian Calon Karyawan Secara Manual

No	Nama Calon Karyawan	Psikotes	Interview	Pendidikan	IPK	Pengalaman Kerja	TOTAL
1	SOLIHIN APRILIANTO	80	80	80	80	80	400
2	NOVITA FRANSISCA	85	75	80	70	60	370
3	SITIE SADINAH	85	90	80	80	90	425
4	IRMA LISTIYANI	80	60	80	60	60	340
5	NADIA FIRDIANA	78	75	100	70	60	383
6	NURUL WULAN ISMI	90	60	60	55	50	315
7	LEONARDUS ROSARIANO	90	75	80	70	60	375
8	IGNATIUS IRVIN	95	80	100	80	60	415
9	SAVERINUS VARREL	95	85	100	95	60	435
10	MUHAMAD RIDWAN	98	85	80	85	90	438
11	IPNU MUSTOPA	75	65	60	70	63	333
12	NANO KURNIAWAN	80	65	60	55	60	320
13	ALFIANSYAH	90	80	100	70	58	398
14	YUDI WIBOWO	85	70	80	60	72	367
15	LIA ABSARI	95	80	80	80	57	392
16	JOVANSKA ALLENIAR	80	70	80	75	60	365
17	RISMA INDRIANI	95	90	80	80	80	425
18	CHAIRUL UMAM	70	85	80	70	95	400
19	DANAR ANGGRAINI	96	65	100	65	73	399
20	WAHYU THURSINA	95	65	100	96	78	434

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

Ditemukan perbedaan hasil perankingan yang dilakukan dari hasil perhitungan secara manual dan dengan menggunakan sistem pendukung keputusan. Hal ini disebabkan nilai total pada perhitungan manual didapat dengan menjumlahkan semua nilai pada setiap kriteria, sedangkan nilai total pada perhitungan dengan sistem pendukung keputusan didapat dengan melakukan pembobotan terlebih dahulu untuk setiap kriteria, kemudian menjumlahkan nilai

dari setiap kriteria. Berikut perbedaan perbandingan manual dengan perhitungan FSAW :

Tabel IV.14.
Perbedaan Hasil Ranking

Fuzzy Simple Additive Weighted		Manual	
Nama Calon Karyawan	Rangking	Nama Calon Karyawan	Rangking
SOLIHIN APRILIANTO	9	SOLIHIN APRILIANTO	8
NOVITA FRANSISCA	15	NOVITA FRANSISCA	14
SITIE SADINAH	2	SITIE SADINAH	4
IRMA LISTIYANI	17	IRMA LISTIYANI	17
NADIA FIRDIANA	12	NADIA FIRDIANA	12
NURUL WULAN ISMI	19	NURUL WULAN ISMI	20
LEONARDUS ROSARIANO	13	LEONARDUS ROSARIANO	13
IGNATIUS IRVIN	6	IGNATIUS IRVIN	6
SAVERINUS VARREL	4	SAVERINUS VARREL	2
MUHAMAD RIDWAN	1	MUHAMAD RIDWAN	1
IPNU MUSTOPA	18	IPNU MUSTOPA	18
NANO KURNIAWAN	20	NANO KURNIAWAN	19
ALFIANSYAH	10	ALFIANSYAH	10
YUDI WIBOWO	14	YUDI WIBOWO	15
LIA ABSARI	11	LIA ABSARI	11
JOVANSKA ALLENIAR	16	JOVANSKA ALLENIAR	16
RISMA INDRIANI	3	RISMA INDRIANI	5
CHAIRUL UMAM	7	CHAIRUL UMAM	7
DANAR ANGGRAINI	8	DANAR ANGGRAINI	9
WAHYU THURSINA	5	WAHYU THURSINA	3

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2017)

Dari hasil perhitungan manual dan perhitungan dengan menggunakan metode FSAW diatas dapat dilihat bahwa ada perubahan pada peringkat ketiga.

Hal ini membuktikan bahwa perhitungan dengan menggunakan metode *Fuzzy Simple Additive Weighted* dengan memberikan kriteria dan bobot dalam penilaian sangatlah berpengaruh terhadap hasil penilaian. Tujuan rekrutmen untuk

memikat pelamar-pelamar yang kompeten bagi organisasi. Kemampuan (*ability*) mengacu kepada kecocokan antara persyaratan pekerjaan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan calon karyawan yang dapat diambil dari nilai psikotest, interview, pendidikan, IPK dan pengalaman kerja. Motivasi (*motivation*) merujuk kepada kecocokan antara karakteristik pekerjaan dengan kepribadian, minat dan keinginan calon karyawan. Beberapa faktor tersebut sangat menunjang hasil penilaiannya untuk menguatkan dalam mengambil keputusan pemilihan calon karyawan terbaik.

Di antara 20 calon karyawan tersebut, 3 orang yang terpilih untuk dikontrak menjadi karyawan PT Intiland Development Tbk. Posisi pertama yang dipilih sebagai Manager Proyek adalah Muhamad Ridwan dengan nilai terbaik yaitu 0.93 yang terdiri dari nilai murni Psikotest 0.98, interview 0.85, pendidikan 0.80, IPK 0.85, dan pengalaman kerja 0.90. Untuk posisi kedua yang dipilih sebagai Supervisor Proyek adalah Site Sadinah dengan nilai yaitu 0.90 yang terdiri dari nilai murni Psikotest 0.85, interview 0.90, pendidikan 0.80, IPK 0.80, dan pengalaman kerja 0.90. Selanjutnya posisi ketiga yang dipilih sebagai Supervisor Proyek adalah Risma Indriani dengan nilai yaitu 0.90 yang terdiri dari nilai murni Psikotest 0.95, interview 0.90, pendidikan 0.80, IPK 0.80, dan pengalaman kerja 0.80.

Dengan adanya penetapan nilai bobot kualitas kemampuan IQ (Intelligence Quotient) Muhamad Ridwan lebih besar dari pada kemampuan IQ (Intelligence Quotient) Site Sadinah dan Risma Indriani serta didukung nilai kriteria lainnya yang menjadikan Muhamad Ridwan menduduki posisi pertama sebagai Manager Proyek.

Kualitas IQ (Intelligence Quotient) dan pengalaman kerja sangat menentukan kualitas calon karyawan dalam menunjang target dan pencapaian perusahaan. Dengan adanya team Proyek yang berkompeten akan menghasilkan bangunan yang kokoh serta kepuasan setiap pembeli. Dampaknya akan membuat perusahaan Intiland dikenal banyak masyarakat dan masyarakat yakin untuk membeli apartemen, rumah, dan kantor yang dibangun oleh Intiland. Struktur bangunan yang kokoh dapat memenuhi kriteria kekuatan, kenyamanan, keselamatan, dan umur bangunan Intiland. Sehingga masyarakat yakin untuk memilih hunian nyaman dengan melihat sendiri struktur bangunan PT Intiland Development Tbk. Maka berdasarkan kualitas IQ (Intelligence Quotient) dan pengalaman kerja yang dimiliki Muhamad Ridwan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan untuk tahap pembangunan proyek-proyek Intiland.