

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari penelitian yang penulis lakukan didapat kesimpulan bahwa, penentuan penerimaan karyawan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* pada Sampoerna *University* ini, dapat menentukan secara objektif calon karyawan yang di terima. Dan menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas proses penilaian calon karyawan yang paling berhak di terima sebagai karyawan. Penulis juga menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Setelah penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan metode SAW dan menggunakan perhitungan secara manual maka didapati yang berhak menjadi karyawan pada sampoerna *university* hanyalah satu orang yaitu Deystia Ayesha Rae dengan total nilai 3,75. Sedangkan dari perhitung manual nilainya adalah 0.916.
2. Dengan metode SAW seluruh Kriteria diberikan bobot, jadi jika ada kekurangan disalah satu kriteria tetapi bobotnya kecil maka tidak terlalu berpengaruh untuk penilaian, begitu juga sebaliknya jika bobot kriterianya besar tetapi nilainya kecil maka akan sangat berpengaruh terhadap perangkan. Jika dengan cara perhitungan manual setiap kriteria tidak memiliki bobot sehingga jika ada nilai salah satu kriteria yang kecil masih bisa dibantu dengan nilai lainnya.

3. Dengan adanya Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) perhitungan nilai untuk kriteria penerimaan karyawan tetap menghasilkan analisis dan informasi yang akurat dan cepat dibandingkan dengan perhitungan secara manual walaupun hasil akhirnya sama yang menjadi karyawan dari perhitungan dengan SAW dan manual adalah Deystia Ayesha Rae dikarenakan nilai dari setiap kriteria yang dimiliki oleh Deystia Ayesha Rae. Sehingga Sampoerna *University* dapat mempergunakannya sebagai alat bantu pengambilan keputusan yang efektif dan efisien.

## 5.2. Saran

Adapun saran dari penulisan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk penelitian berikutnya dapat dibuat program aplikasi dengan bahasa pemrograman yang familiar sehingga akan lebih mempermudah pengolahan data.
2. Menambahkan beberapa kriteria untuk lebih akurat dalam pemilihan karyawan terhadap calon karyawan yang berhak.
3. Jika hasil penelitian kurang optimal maka bisa disarankan untuk menggunakan sistem keputusan dengan metode sejenis lainnya dari *Fuzzy Multiple Attribute Decision Making* (FMADM).