

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

A. Sistem Penunjang Keputusan

Menurut Nofriansyah (2014:1) “Sistem Pendukung Keputusan (SPK) biasanya dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk suatu peluang.

Menurut Kusrini (2007:15) “Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan manipulasi data”. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem pendukung keputusan merupakan sistem yang mampu memberikan penilaian alternatif guna membantu manajer dalam mengambil keputusan dalam pemilihan karyawan terbaik.

Menurut Nofriansyah (2014:1-2) Karakteristik dari sistem pendukung keputusan yaitu :

1. Mendukung proses pengambilan keputusan suatu organisasi atau perusahaan.
2. Adanya *interface* manusia/mesin dimana manusia (user) tetap memegang kontrol proses pengambilan keputusan.
3. Mendukung pengambilan keputusan untuk membahas masalah terstruktur, semi terstruktur serta mendukung beberapa keputusan yang saling berinteraksi.

4. Memiliki kepastian dialog untuk memperoleh informasi sesuai dengan kebutuhan.
5. Memiliki subsistem yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga dapat berfungsi sebagai kesatuan sistem.
6. Memiliki dua komponen utama yaitu data dan model.

Menurut Nofriansyah (2012:2) Adapun kriteria atau ciri-ciri dari keputusan adalah sebagai berikut :

1. Banyak pilihan/alternatif.
2. Ada kendala atau surat.
3. Mengikuti suatu pola/model tingkah laku, baik yang terstruktur maupun tidak terstruktur.
4. Banyak input/variabel.
5. Ada faktor resiko. Dibutuhkan kecepatan, ketepatan, dan keakuratan.

B. *Simple Additive Weighting*

Menurut Nofriansyah (2014: 11) metode *Simple Additive Weighting* sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar dari *Simple Additive Weighting* adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode *Simple Additive Weighting* membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada.

Adapun langkah penyelesaian suatu masalah menggunakan metode *Simple Additive Weighting* yaitu :

1. Menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan yaitu C_i .

2. Memberikan nilai bobot untuk masing-masing kriteria sebagai W.
3. Memberikan nilai rating kecocokan setiap alternatif pada setiap alternatif.
4. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C_i), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max}_i x_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\text{Min}_i x_{ij}}{x_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Keterangan :

r_{ij} = Nilai rating kinerja ternormalisasi.

X_{ij} = Nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria.

$\text{Max } X_{ij}$ = Nilai terbesar dari setiap kriteria.

$\text{Min } X_{ij}$ = Nilai terkecil dari setiap kriteria.

Benefit = Jika nilai terbesar adalah terbaik.

5. Hasil akhir diperoleh dari proses perankingan yaitu penjumlahan dan perkalian matriks ternormalisasi R dengan vector bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif yang baik (A_i) sebagai solusi.

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

Keterangan :

V_i = ranking untuk setiap alternatif .

W_j = nilai bobot dari setiap kriteria.

r_{ij} = nilai rating kinerja ternormalisasi.

C. Data

Menurut Kusriani (2007:33) Ada 3 sumber data dalam sistem pendukung keputusan, yaitu :

1. Data internal

Data internal yang dimaksud adalah data yang sudah ada dalam suatu organisasi. Data tersebut bisa dikendalikan oleh organisasi tersebut. Data internal bisa berupa data mengenai orang, produk, layanan, dan proses-proses.

Contoh dari data internal adalah :

- a. Data tentang pegawai
- b. Data tentang peralatan dan mesin
- c. Data penjualan
- d. Data penjadwalan produksi

2. Data eksternal

Data eksternal adalah data yang tidak bisa dikendalikan oleh organisasi. Data tersebut berasal dari luar sistem. Contoh dari data eksternal adalah :

- a. Peraturan perundangan
- b. Harga pasar
- c. Keadaan pesaing

3. Data privat/personal

Data privat adalah data mengenai kepakaran/naluri dari user terhadap masalah yang akan diselesaikan. Dengan kata lain, data privat merupakan pendapat

dari user mengenai variabel yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah atau nilai dari suatu variabel. Data tersebut bersifat subjektif.

D. Kuesioner

Menurut Riduwan (2012:25-26) “Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna”. Tujuan penyebaran angket/kuesioner adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Disamping itu, responden mengetahui informasi tertentu yang diminta.

Menurut Riduwan (2012:26) Kuesioner atau angket dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu :

1. Kuesioner terbuka (kuesioner tidak terstruktur)

Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk sederhana sehingga responden dapat memberikan isian sesuai kehendak dan keadaannya.

2. Kuesioner tertutup (kuesioner terstruktur)

Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (×) maupun tanda *checklist* (√).

2.2. Penelitian Terkait

Dalam penelitian ini, penulis melanjutkan dari penelitian sebelumnya yang diambil dari jurnal online yaitu :

1. Menurut Fitri dan Nurhadi (2017:319) Dalam penentuan kinerja Guru yang berprestasi oleh Departemen Sumber Daya Manusia di SMK Yadika

Jambi. Terdapat beberapa faktor yang menjadi penilaian. Penilaian ini berdasarkan penilaian kinerja, yakni pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas, perencanaan, pelaksanaan instruksi, tugas, kualitas kerja, kerjasama dan sikap terhadap karyawan lain, inisiatif, kehandalan, kehadiran, sikap pekerjaan, keuletan, dan kejujuran. Demi efisiensi dan efektifitas kerja maka pengambilan keputusan yang tepat sangat diperlukan.

2. Menurut Anto, dkk(2015:194) Penilaian kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto memiliki 5 indikator dalam proses penilaiannya [3]. Adapun indikator tersebut adalah sebagai berikut: a) Penilaian Umum, penilaian dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner, penilai dapat bersumber dari atasan langsung (Kepala TU, Kepala Lembaga, Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala SubBag, Dekan), atasan tidak langsung, rekan kerja, serta pihak yang dilayani pegawai non-edukatif, b) Tingkat Kehadiran, skor Kehadiran dihitung berdasarkan persentase jumlah kehadiran yang diambil dari hasil rekapitulasi *fingerprint*, kemudian dibandingkan antara total waktu kerja yang dicapai pegawai dan jumlah waktu kerja ideal tiap pegawai dikalikan 100%, c) Tingkat Pendidikan, jumlah skor yang diperoleh disesuaikan dengan tingkat pendidikan minimal yang dimiliki oleh pegawai pada masing-masing bidang pekerjaan.

2.3. Tinjauan Organisasi atau Objek Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan, yang bertempat di PT. Putra Jaya Nusantara Sentosa. PT. Putra Jaya Nusantara Sentosaini beralamat di Rukan CBD Blok I No. 17, Green Lake City, Jakarta Barat - 11750.

A. Sejarah Perusahaan

PT. Putra Jaya Nusantara Sentosa adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran properti yang berada di daerah Ibukota Jakarta. Keberadaannya telah membantu masyarakat khususnya daerah Jakarta untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yaitu kebutuhan *papan*. PT. Putra Jaya Nusantara Sentosa ini bermaksud untuk memberikan pelayanan yang ramah, cepat dan terbaik untuk setiap pelanggannya. Komitmen dalam memberikan layanan terbaik untuk kliennya

terbukti dengan memberikan produk yang dimiliki PT. Putra Jaya Nusantara Sentosa sangat variatif sesuai dengan yang dibutuhkan pelanggan.

B. Visi Dan Misi PT Putra Jaya Nusantara Sentosa

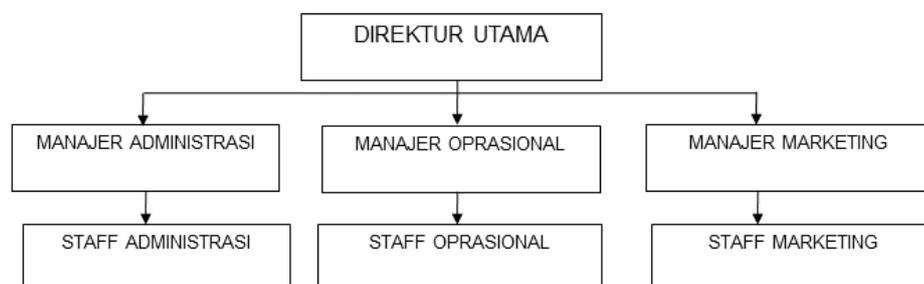
1. VISI

Berusaha menjadi penyedia jasa layanan *agency* perumahan yang terdepan dalam kualitas pelayanan dan produk unit, sehingga kenyamanan pelanggan akan terjamin.

2. MISI

1. Menjadi penyedia tempat hunian atau tempat usaha yang memberikan kualitas layanan dan kualitas produk yang terbaik
2. Menjadi penyedia tempat hunian atau tempat usaha yang selalu mengedepankan kenyamanan dan keamanan pelanggan.
3. Menjadi penyedia tempat hunian atau tempat usaha yang berusaha menjadi yang terbaik dan memberikan yang terbaik.

3. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : PT. Putra Jaya Nusantara Sentosa

Gambar II.1 Struktur Organisasi Perusahaan

4. Susunan Pengurus Perusahaan

Tabel II.1 : Susunan Pengurus

Komisaris	Gunadi	
Direktur Utama	Wandy	
Manajer Administrasi	Satria Jadmiko	
	Staff Administrasi	Sri Utami
		Paulinna Sudarman
		Yuli Erlina
		Lily Sutanti
		Vivi Chung
Manajer Operasional	James Clementino	
	Staff Operasional	Hioe Shin Kian
		Erwin Iksandi
		IrhanSyah
		Pujianto
		Hendri Setiawan
		Indah Yulianti
		Dessy Annisa
		Triana
		Lisa Chandra
		Yohanes
Manajer Marketing	Sofie Lim	
	Staff Marketing	Cheng Hendra
		Chandra

		Intan Permata
		Dewi Chen
		Yuliyanti
		Melani Faradilla
		Dian Saputra
		Maria
		Rizky Uchwan
		Aditya Dwi

Sumber : PT. Putra Jaya Nusantara Sentosa