

**PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMILIHAN  
KINERJA KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN  
METODE *TECHNIQUE FOR ORDER PREFERENCE  
BY SIMILARITY TO IDEAL SOLUTION* (TOPSIS)**

**SKRIPSI**

Program Studi Sarjana Teknik Industri  
Jurusan Teknik Industri

Oleh:

**DINDA PUTRI ANUGRAH**

NIM D1061211052



**FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK**

**2025**

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Putri Anugrah

NIM : D1061211052

Menyatakan bahwa dalam SKRIPSI yang berjudul “Pengambilan Keputusan Pemilihan Kinerja Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Technique For Order Preference By Similarity To Ideal Solution* (TOPSIS)” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan Saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Rujukan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Saya sanggup menerima konsekuensi akademis dan hukum di kemudian hari apabila pernyataan yang dibuat ini tidak benar.

Pontianak, 11 Juni 2025



Dinda Putri Anugrah

NIM. D1061211052



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,  
DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS TEKNIK

Jalan Prof. Dr. H. Hadari Nawawi Pontianak 78124  
Telpon (0561) 740186, WA: +6282152280907

Email : [ft@untan.ac.id](mailto:ft@untan.ac.id) Website : <http://teknik.untan.ac.id>

HALAMAN PENGESAHAN

PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMILIHAN  
KINERJA KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN  
METODE *TECHNIQUE FOR ORDER PREFERENCE  
BY SIMILARITY TO IDEAL SOLUTION (TOPSIS)*

Jurusan Teknik Industri  
Program Studi Sarjana Teknik Industri

Oleh:

Dinda Putri Anugrah  
NIM. D1061211052

Telah dipertahankan di depan Penguji Skripsi pada tanggal 11 Juni 2025 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana teknik.

Susunan Pembimbing dan Penguji Skripsi

Dosen Pembimbing Utama	: Pepy Anggela, S.T., M.T. NIP. 198802262019032015
Dosen Pembimbing Kedua	: Ivan Sujana, S.T., M.T., IPM NIP. 197012301999031002
Dosen Penguji Utama	: Dr. Ir. Yopa Eka Prawatya, S.T., M.Eng., IPM. NIP. 198504082010121009
Dosen Penguji Kedua	: Tri Wahyudi, S.T., M.T. NIP. 198105292010121002



Dr. -Ing. Ir. Slamet Widodo, M.T., IPM.  
NIP. 196712231992031002

Pontianak, 11 Juni 2025  
Pembimbing Utama,

Pepy Anggela, S.T., M.T.  
NIP. 198802262019032015

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan karya ini. Kupersembahkan dengan penuh rasa syukur dan cinta kepada ayahku yang selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasiku. Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan perjuangan yang tiada henti dalam setiap langkah hidupku. Untuk ibuku tercinta yang sudah tidak lagi bersamaku, terima kasih atas kasih sayang dan pengorbananmu yang selalu menjadi bagian dari diriku. Semoga setiap usaha dan pencapaian ini dapat menjadi doa yang mengalir untukmu. Tak lupa, untuk abangku, terima kasih atas dukungan dan perlindungan yang selalu kau berikan.

Untuk Firsta, Elrida, Wulan, dan Agis, terima kasih atas persahabatan, kebersamaan, serta semangat yang kalian berikan selama ini. Kehadiran kalian membuat perjalanan ini lebih bermakna dan penuh warna. Dukungan dan tawa yang kalian bagikan telah menjadi penguat di saat sulit dan pelengkap di setiap momen berharga. Semoga kebersamaan ini tetap terjaga, dan kita semua dapat meraih impian yang telah lama kita perjuangkan.

Terakhir, untuk diriku sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini. Terima kasih telah melewati setiap tantangan, tetap berdiri meski lelah, dan tidak menyerah di tengah jalan. Semua usaha, air mata, dan perjuangan yang telah dilewati bukanlah hal yang sia-sia. Semoga langkah ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik, dan semoga aku selalu memiliki keberanian untuk menghadapi setiap tantangan yang akan datang.

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengambilan Keputusan Pemiihan Kinerja Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*” dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ing. Ir. Slamet Widodo, M.T., IPM, selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Tanjungpura.
2. Bapak Noveicalistus H. Djanggu, S.T., M.T., selaku Ketua Jurusan S-1 Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Dedi Wijayanto, S.T., M.T., selaku Ketua Program Studi S-1 Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tanjungpura.
4. Ibu Pepy Anggela, S.T., M.T., selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan masukan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Ivan Sujana, S.T., M.T., IPM selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan dan masukan selama penyusunan skripsi.
6. Bapak Dr. Ir. Yopa Eka Prawatya, S.T., M.Eng., IPM., selaku dosen penguji utama yang telah memberikan saran dan masukan dalam penelitian ini.
7. Bapak Tri Wahyudi, S.T., M.T., selaku dosen penguji kedua yang telah memberikan saran dan masukan dalam penelitian ini.
8. Pihak Sayurbang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dilakukannya penelitian.
9. Teman-teman Teknik Industri Angkatan 2021 yang telah memberikan dukungan dan saran dalam penyusunan skripsi.
10. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis juga terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan di masa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang berguna bagi pembaca.

Demikianlah, semoga skripsi ini dapat memenuhi harapan dan menjadi bagian dari upaya peningkatan kualitas pendidikan serta pengembangan diri penulis.

Pontianak, 11 Juni 2025

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes that form a stylized name.

Penulis

## ABSTRAK

Sayurbang adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan dan penyimpanan memiliki Divisi Produksi yang berperan penting dalam memastikan produk makanan yang berkualitas untuk didistribusikan ke *outlet* Boedjang. Sayurbang mengalami permasalahan terkait kinerja karyawan Divisi Produksi diantaranya karyawan belum disiplin dalam melakukan presensi kehadiran, waktu istirahat, kerja sama, kualitas hasil kerja, ketelitian, dan kelalaian dalam penerapan SOP. Sayurbang melakukan pemilihan kinerja karyawan terbaik dan memberikan apresiasi terhadap karyawan terpilih. Penilaian ini akan lebih memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan yang produktif bagi perusahaan. Namun, penilaian yang sudah dilakukan hanya mengandalkan metode terbatas, yang tidak memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja karyawan dan seringkali mengabaikan aspek penilaian individu yang dapat mempengaruhi hasil penilaian. Sehingga penilaian pemilihan kinerja karyawan belum optimal dalam pelaksanaannya. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian dilakukan untuk memberikan metode pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Metode yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan terbaik yaitu menggunakan *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) yang dapat diimplementasikan untuk memberikan pendekatan yang lebih sistematis dalam menilai kinerja karyawan. Kriteria dan bobot yang digunakan dalam penelitian yaitu: Kehadiran (0,16), Penerapan SOP (0,18), Kerja sama (0,16), Ketelitian (0,17), Persentase cacat produk (0,16), dan Produktivitas (0,17). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh bahwa Banuanus (A25), Marselinus (A27), Muladi (A28), dan Hendi (A29) menempati *ranking* pertama dengan nilai preferensi sebesar 0.768. Selanjutnya, penelitian ini menghasilkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan *website* pemilihan kinerja karyawan terbaik yang dapat diterapkan di Sayurbang dimasa mendatang.

Kata Kunci: Divisi Produksi, Karyawan Terbaik, Kinerja Karyawan, TOPSIS

## **ABSTRACT**

*Sayurbang is a company engaged in the food processing and storage industry, with a production division that plays a crucial role in ensuring quality food products for distribution to Boedjang outlets. Sayurbang is experiencing issues related to the performance of its production division employees, including a lack of discipline in attendance, break times, teamwork, work quality, accuracy, and adherence to Standard Operating Procedures (SOP). Sayurbang conducts performance evaluations to select the best employees and provide appreciation to the chosen ones. This assessment aims to further motivate employees, thereby enhancing performance and creating a productive environment for the company. However, the assessments that have been conducted only rely on limited methods, which do not provide a comprehensive picture of employee performance and often overlook individual assessment aspects that can influence the assessment results. Consequently, the employee performance selection assessment has not been optimally implemented. Based on these issues, research is conducted to provide a method for selecting the best employees based on predetermined criteria. The method used to evaluate the performance of the best employees is the Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS), which can be implemented to provide a more systematic approach to assessing employee performance. The criteria and weights used in this study are: Attendance (0.16), SOP Implementation (0.18), Teamwork (0.16), Accuracy (0.17), Defective Product Percentage (0.16), and Productivity (0.17). Based on the calculation results, it was found that Banuanus (A25), Marselinus (A27), Muladi (A28), and Hendi (A29) hold the first rank with a preference value of 0.768. Furthermore, this study also produced Standard Operating Procedures (SOPs) and a website for selecting the best employee performance that can be implemented at Sayurbang in the future.*

*Keywords: Production Division, Best Employee, Employee Performance, TOPSIS.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR PERSAMAAN .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Batasan Masalah dan Asumsi Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Penilaian Kinerja Karyawan.....	12
2.2 Kinerja Karyawan.....	12
2.3 Pengambilan Keputusan .....	13
2.3.1 Dasar- Dasar Pengambilan Keputusan.....	15
2.3.2 Faktor-Faktor Pengambilan Keputusan .....	15
2.4 Metode <i>Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)</i> .....	16
2.5 Penelitian Terdahulu.....	19
2.6 Posisi Penelitian .....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Objek Penelitian .....	25
3.2 Alat dan Bahan yang digunakan.....	25
3.3 Diagram Alir Penelitian.....	25

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	36
4.1 Pengumpulan Data .....	36
4.1.1 Penentuan Kriteria dan Bobot Kriteria .....	36
4.1.2 Penentuan Alternatif .....	39
4.1.3 Data Kuesioner.....	40
4.1.4 Data Penerapan SOP .....	40
4.1.5 Data Kerja Sama .....	41
4.1.6 Data Ketelitian .....	42
4.2 Pengolahan Data.....	42
4.2.1 Persentase Cacat Produk.....	43
4.2.2 Produktivitas Divisi .....	43
4.2.3 Matriks Keputusan .....	44
4.2.4 Matriks Keputusan Ternormalisasi .....	46
4.2.5 Matriks Keputusan Ternormalisasi Terbobot .....	47
4.2.6 Matrik Solusi Ideal Positif dan Solusi Ideal Negatif .....	48
4.2.7 Jarak Antar Nilai Alternatif Positif dan Negatif .....	49
4.2.8 Nilai Preferensi Setiap Alternatif.....	51
4.3 Analisis Hasil .....	52
4.4 Rekomendasi .....	55
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66

## DAFTAR RUJUKAN

## LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Divisi Produksi .....	2
Gambar 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jam Masuk.....	3
Gambar 1.3 Daftar Karyawan Divisi Produksi yang Terlambat .....	3
Gambar 2.1 Model Elemen MCDM.....	14
Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian .....	26
Gambar 4.1 Perbandingan Kinerja.....	54
Gambar 4.2 Halaman Utama <i>Website</i> .....	64

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Komplain Produk Tidak Standar .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 2.2 Posisi Penelitian .....	24
Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Terbaik .....	29
Tabel 4.1 Kriteria Penilaian .....	38
Tabel 4.2 Alternatif Penilaian Kinerja .....	40
Tabel 4.3 Rekapitulasi Data Pelanggaran SOP Karyawan.....	40
Tabel 4.4 Rekapitulasi Data Keluhan Kerja Sama Karyawan .....	41
Tabel 4.5 Rekapitulasi Data Kesalahan pada Ketelitian Karyawan.....	42
Tabel 4.6 Total Produksi, Cacat, Jam Kerja, dan Target Produktivitas Per Divisi	43
Tabel 4.7 Persentase Cacat Produk Divisi Produksi .....	43
Tabel 4.8 Produktivitas Karyawan Divisi Produksi .....	44
Tabel 4.9 Matriks Keputusan .....	45
Tabel 4.10 Matriks Keputusan Ternormalisasi .....	46
Tabel 4.11 Bobot Kriteria .....	47
Tabel 4.12 Matriks Keputusan Ternormalisasi Terbobot .....	48
Tabel 4.13 Rekapitulasi Solusi Ideal Positif dan Negatif .....	49
Tabel 4.14 Rekapitulasi Jarak Solusi Ideal Positif dan Negatif.....	50
Tabel 4.15 Hasil Akhir Alternatif Penentuan Kinerja Karyawan Terbaik.....	51

## DAFTAR PERSAMAAN

Persamaan 2.1 Matriks Keputusan Ternormalisasi .....	17
Persamaan 2.2 Matriks Keputusan Ternormalisasi Terbobot .....	18
Persamaan 2.3 Solusi Ideal Positif .....	18
Persamaan 2.4 Solusi Ideal Negatif .....	18
Persamaan 2.5 Jarak Solusi Ideal Positif .....	19
Persamaan 2.6 Jarak Solusi Ideal Negatif .....	19
Persamaan 2.7 Nilai Preferensi Setiap Alternatif.....	19

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Penjelasan Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan .....	A-1
Lampiran B. Kuesioner Penilaian Kinerja Karyawan.....	B-1
Lampiran C. Rekapitulasi Kuesioner Penilaian Kinerja 3 <i>Expert Judgement</i> ....	C-1
Lampiran D. Cara Menggunakan <i>Website</i> Sistem Pengambilan Keputusan.....	D-1
Lampiran E. Dokumentasi Penelitian .....	E-1

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sayurbang adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan dan penyimpanan yang berdiri sejak 9 Januari 2022, memiliki divisi produksi yang berperan penting dalam memastikan produk makanan yang berkualitas untuk didistribusikan ke *outlet* Boedjang. *Outlet* Boedjang di Kalimantan Barat terdapat 24 *outlet* serta 8 *brand*, yaitu Bebek Boedjang, Bakso BTS, Bakso Muntjul, Soto Semar, Ikan Bakar Muara, Warung Nini, Sop Mak Garang dan Bandar Oedang. Selain Divisi Produksi, Sayurbang juga memiliki dua bagian kerja lainnya, yaitu bagian *Office* dan Divisi Gudang. Namun, fokus utama penelitian ini adalah pada Divisi Produksi, karena divisi inilah yang memegang peranan penting dalam menentukan kualitas produk akhir yang dihasilkan. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan di divisi ini menjadi sangat penting untuk mendukung tujuan Sayurbang dalam menjaga kualitas dan efisiensi produk yang akan didistribusikan ke *Outlet* Boedjang.

Divisi Produksi di Sayurbang memiliki total 44 karyawan, termasuk Manajer dan 2 *Supervisor*. Divisi Produksi terbagi lagi menjadi tujuh subdivisi, yaitu bumbu, ungkep, sate, bakso, iga, *catering*, dan *packing*. Berdasarkan subdivisi tersebut, terdapat tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam proses produksi yang diberikan untuk menjaga kualitas produk dan meningkatkan efisiensi. Subdivisi bumbu bertanggung jawab dalam mencampur dan meracik bumbu kering menjadi halus untuk berbagai hidangan. Beberapa produk yang diproduksi subdivisi bumbu antara lain sambal mangga, bumbu lada hitam, bumbu bakar madu bebek, sambal korek, bumbu lengkuas ayam pop, dan lain-lain. Subdivisi ungkep berfokus pada proses pengungkepan iga, ayam, dan bebek bertujuan membuat daging lebih empuk, meresapkan bumbu, dan menghasilkan cita rasa yang kaya dan nikmat. Produk ungkep yang diproduksi oleh Sayurbang antara lain ayam ungkep, ayam ungkep bacem, dan ayam pop. Subdivisi sate terdiri dari memotong, memberi bumbu dan selanjutnya ditusuk serta dilakukan *packing*. Sate yang diproduksi oleh Sayurbang yaitu sate ayam, sate mak garang, dan sate taichan mentah. Sub-divisi iga, iga sapi diproses dengan hati-hati mulai dari pemotongan, marinasi, dan dilakukan presto.

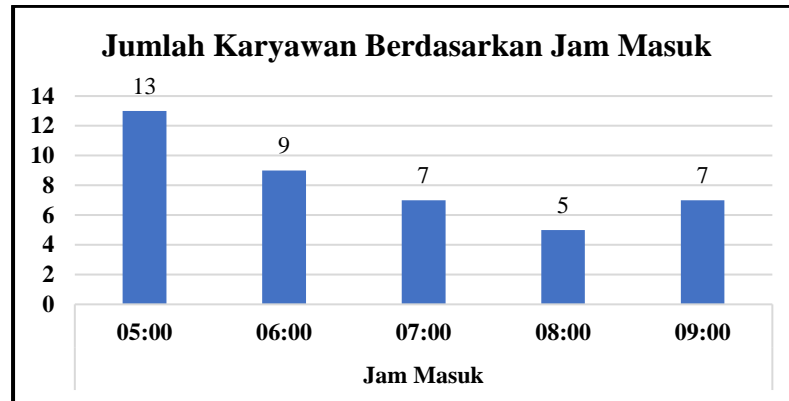
Iga yang diproduksi Sayurbang yaitu iga matang, iga munjul, tetelan, dan lain-lain.

Subdivisi bakso, pembuatan bakso ini mencakup penggilingan, pencampuran dengan bumbu dan tepung, hingga pembentukan bakso yang seragam dengan berat 30 gram. Bakso dimasak dengan melawati 2 kali rebusan, rebusan pertama dengan suhu 80-90°C dan rebusan 2 dengan suhu 90°C tidak mendidih. Bakso yang diproduksi Sayurbang yaitu bakso BTS dan bakso ayam muntjul. Sub-divisi *catering* menangani pembuatan makanan yang disediakan untuk *outlet-outlet* dibawah Boedjang Group. Subdivisi ini bertanggung jawab atas perencanaan menu, persiapan, dan *packing* makanan yang berkualitas. Terakhir subdivisi *packing*, *packing* harus menjaga kualitas, kebersihan produk, produk makanan dikemas dengan baik dan aman, dan sesuai SOP yang berlaku. Proses *packing* mencakup pemeriksaan kualitas produk, di mana setiap produk diperiksa untuk memastikan tidak ada cacat sebelum dikemas. Produk yang ditemukan cacat akan dipisahkan untuk menjaga kualitas sampai ke tangan konsumen.



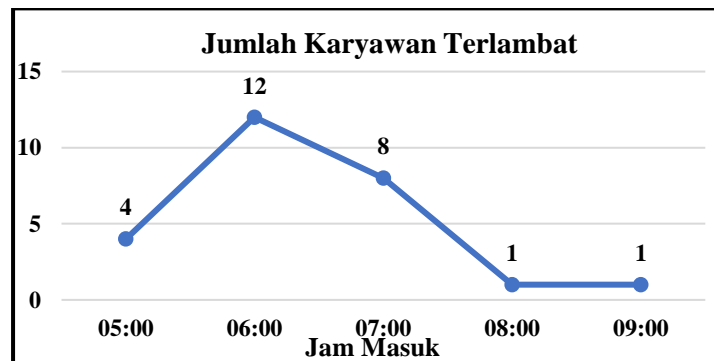
**Gambar 1.1** Divisi Produksi

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan Divisi Produksi diantaranya adalah karyawan belum disiplin dalam melakukan presensi kehadiran yang dilakukan pada jam kerja, masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu. Waktu masuk karyawan Divisi Produksi berbeda-beda, dengan beberapa karyawan mulai bekerja pada pukul 05:00, 06:00, 07:00, 08:00, dan 09:00. Adapun jumlah karyawan yang bekerja berdasarkan waktu yang telah disepakati dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut ini.



**Gambar 1.2** Jumlah Karyawan Berdasarkan Jam Masuk

Jadwal kerja yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan memberikan fleksibilitas waktu mulai kerja, tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan jam masuk. Presensi yang diterapkan Sayurbang menggunakan sistem *fingerprnt* untuk memastikan akurasi pencatatan masuk karyawan, sehingga mengurangi resiko manipulasi. Adapun data presensi keterlambatan karyawan yang dikumpulkan pada tanggal 1 Oktober 2024 - 31 Oktober 2024 dapat dilihat pada Gambar 1.3, di mana terdapat karyawan tercatat mengalami keterlambatan lebih dari satu kali.



**Gambar 1.3** Daftar Karyawan Divisi Produksi yang Terlambat

Kemudian karyawan belum disiplin mengenai waktu istirahat, karyawan melakukan istirahat secara bersamaan tanpa kesepakatan dengan anggota lain, yang seharusnya dilakukan secara bergantian 1 sampai 2 orang. Selain itu, terdapat karyawan ketahuan melebihi jam istirahat yang sudah ditetapkan. Ketidaksiplinan karyawan dalam menjalankan prosedur istirahat tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga mengganggu koordinasi divisi secara keseluruhan. Karyawan lebih memilih untuk mengambil istirahat secara bersamaan tanpa mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja yang tidak istirahat, alur kerja

menjadi tidak teratur dan menghambat produktivitas tim. Sehingga, terdapat pekerjaan sub divisi yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu singkat menjadi membutuhkan waktu lebih lama.

Selain itu, kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan mengenai waktu istirahat dapat menyebabkan terganggunya alur kerja, terutama ketika karyawan mengambil waktu istirahat tanpa memberitahu rekan satu timnya. Komunikasi yang kurang baik antar karyawan mengenai waktu istirahat, menyebabkan tugas yang seharusnya dikerjakan bersama menjadi tertunda atau terbengkalai. Situasi ini dapat menyebabkan kebingungan dalam kerja sama tim karena beberapa tugas harus diselesaikan dengan menunggu karyawan yang bersangkutan kembali. Komunikasi yang lebih baik memungkinkan karyawan untuk memahami jadwal satu sama lain dan mendukung kelancaran alur kerja.

Kualitas hasil kerja juga terdampak karena adanya karyawan terlambat dan melebihi waktu istirahat yang telah ditentukan, sehingga waktu kerja yang tersisa menjadi lebih sedikit. Hal ini membuat karyawan menjadi terburu-buru dalam menyelesaikan tugas dan tidak mengikuti standar kualitas dengan benar, yang pada akhirnya dapat menurunkan mutu produk yang dihasilkan dan dapat menyebabkan produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan. Misalnya, jika produk makanan tidak diproses dengan benar, sehingga dapat mengakibatkan masalah dalam kualitas rasa, kebersihan, atau daya tahan produk. Kualitas hasil produk yang sering tidak sesuai salah satunya mengenai ukuran bakso yang tidak sama dan terdapat celah pada bagian luar.

Ketelitian karyawan dalam pengemasan juga menjadi masalah, seringnya mendapat komplain mengenai pengemasan. Komplain mengenai kemasan yang terdapat sedikit sobekan dan kurang rapi, tidak hanya itu terdapat pula produk lolos dari pengecekan seperti bakso tidak standar, sambal basi, dan iga kurang daging. Kinerja karyawan yang masih mengabaikan aspek - aspek tersebut, dalam satu bulan terdapat produk yang tidak sesuai standar. Adapun data komplain diambil menggunakan sampel yang dikumpulkan pada tanggal 1 Juli 2024 - 31 Juli 2024. Data mencakup rincian jumlah produk yang mendapat komplain dari *outlet* dan jenis produk yang paling sering mendapat komplain. Berikut data komplain *outlet* yang sudah dikumpulkan dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1** Jumlah Komplain Produk Tidak Standar

Produk	Divisi	Total Produksi Bulan Juli	Data Komplain Produk Bulan Juli			
			Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4
Sambal Korek	Bumbu	82 Botol	3 Botol	5 Botol	0 Botol	7 Botol
Kerupuk Makaroni		70 kg	0,9 kg	0,7 kg	1,2 kg	1 kg
Kerupuk Emping		70 kg	0,7 kg	0,5 kg	1,1 kg	0,9 kg
Iga Matang	Iga	3.320 kg	6 kg	2,21 kg	4,1 kg	5,5 kg
Bakso Muntjul	Bakso	3.520 kg	4,24 kg	4,25 kg	3 kg	5,2 kg
Bakso BTS		3.520 kg	3,6 kg	4,32 kg	4,33 kg	5,1 kg

Selain itu terdapat beberapa kelalaian dari penerapan SOP diantaranya, seperti mengambil produk secara diam-diam untuk konsumsi pribadi serta mengabaikan *grooming* yang telah ditetapkan. Adapun beberapa contoh kelalaian *grooming* yang sering terjadi antara lain adalah lupa mengenakan masker mulut, tidak menggunakan penutup kepala, dan tidak memakai baju *hygiene* yang diwajibkan untuk menjaga kebersihan selama proses produksi. Kelalaian-kelalaian ini tidak hanya melanggar prosedur yang bertujuan menjaga keamanan dan kebersihan produk, tetapi juga dapat berdampak serius terhadap kualitas produk yang dihasilkan. Apabila SOP dan *grooming* tidak dipatuhi dengan baik, risiko produk terkontaminasi bakteri dari lingkungan kerja akan meningkat. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan konsumen bahkan dapat menyebabkan komplain.

Penilaian kinerja karyawan di Sayurbang sangat penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan memberikan kontribusi maksimal. Pentingnya pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui secara jelas kinerja setiap karyawan sehingga perusahaan dapat merencanakan pengembangan yang lebih efektif, seperti pelatihan keterampilan yang diperlukan, program pendampingan, atau penyesuaian tugas dengan potensi karyawan. Pengukuran kinerja ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan, memberikan umpan balik yang membangun, dan memberikan strategi yang tepat. Penilaian secara menyeluruh dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional di mana seluruh karyawan termotivasi untuk terus mencapai potensi maksimalnya.

Sayurbang melakukan pemilihan kinerja karyawan terbaik dan memberikan apresiasi terhadap karyawan terpilih. Penilaian kinerja karyawan ini akan lebih memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan

lingkungan yang produktif bagi perusahaan. Selama ini perusahaan sudah melakukan penilaian kinerja karyawan 1 tahun sekali. Namun, penilaian yang sudah dilakukan hanya mengandalkan metode terbatas yaitu fokus melihat peringkat tertinggi dan terendah dari sistem absensi, lama waktu kerja, dan produktivitas divisi. Metode ini tidak memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja karyawan dan seringkali mengabaikan aspek penilaian individu yang dapat mempengaruhi hasil penilaian. Sehingga penilaian pemilihan kinerja karyawan belum optimal dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, Sayurbang menyadari perlunya metode pengambilan keputusan yang lebih efektif, objektif dan terukur guna mengetahui hasil kinerja karyawan terbaiknya.

Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian dilakukan untuk memberikan alternatif pemilihan kinerja karyawan terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Metode yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan terbaik yaitu menggunakan *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) dapat diimplementasikan untuk memberikan pendekatan yang lebih sistematis dalam menilai kinerja karyawan. Metode TOPSIS membantu dalam menentukan alternatif terbaik berdasarkan kedekatannya dengan solusi ideal, sehingga dapat menentukan kinerja karyawan terbaik yang dapat meningkatkan kualitas kerja di Sayurbang. Metode TOPSIS juga dapat meningkatkan efektivitas penilaian kinerja dan memberikan rekomendasi untuk penilaian yang lebih baik. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan penilaian yang lebih objektif dan terukur.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai pemilihan kinerja karyawan terbaik yang mendekati dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh R. Mawardi dkk, mengenai sistem pendukung keputusan karyawan terbaik menggunakan metode *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS). Penilaian ini dilakukan sebanyak 10 karyawan dengan mempertimbangkan 5 kriteria yang telah ditentukan yaitu kehadiran, keterampilan, tanggung jawab, kejujuran, dan kerapihan. Hasil perhitungan menggunakan metode TOPSIS dalam menentukan karyawan terbaik lebih efisien. Hasil karyawan terbaik yaitu Iis Ismail dengan mendapatkan nilai 1 dan Koko Koswara dengan mendapatkan nilai 0,634840028 [1].

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh A. Zumarniansyah dkk, mengenai penilaian karyawan terbaik menggunakan metode *Simple Additive Weighting*. Metode SAW digunakan dalam pembobotan kriteria sekaligus mencari ranking dari alternatif yang ada. Penelitian ini menggunakan 10 sampel karyawan PT Berkah Jaya Motor dengan 4 kriteria yaitu kehadiran, loyalitas, kinerja, dan kedisiplinan. Hasil dari penelitian menunjukkan karyawan atas nama Saputra mendapat persentase sebesar 82% terpilih menjadi karyawan terbaik dengan peringkat tertinggi dan karyawan atas nama Muhammad Ilham dengan persentase 62% sebagai peringkat terkecil [2].

Penelitian terkait sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik yang dilakukan sebelumnya oleh A. Karim dkk, menggunakan metode *weighted product*. Penelitian menggunakan 10 sampel karyawan dari Rumah Makan Anugrah dengan 5 kriteria yaitu pemecahan masalah, kinerja, kolaborasi, komunikasi, dan kedisiplinan. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode WP ini didapatkan hasil yang cukup efektif. Hasil perhitungan diperoleh karyawan terbaik rank 1 dengan score 0.13073 atas nama Sania Sabila [3].

Penelitian penentuan karyawan terbaik juga dilakukan pada PT. Regency Motor oleh A. Salim dkk, menggunakan metode TOPSIS. Penelitian ini berfokus dalam mencari karyawan terbaik yang nantinya akan diberikan hadiah sebagai hasil dari kerja keras. Penelitian menggunakan 6 kriteria yaitu kedisiplinan, loyalitas, sikap, kehadiran, keahlian dan masa kerja dengan 5 sampel karyawan. Proses pemilihan karyawan terbaik berjalan dengan baik dan menghasilkan informasi yang jelas dan cepat. Nilai tertinggi karyawan terbaik pada PT. Regency Motor, yaitu Alex Ryan dengan nilai 0.7592812 [4].

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh A. Prawira, dkk mengenai pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Kriteria yang diberikan seperti perilaku kerja, disiplin kerja, kualitas kerja, kehadiran, tanggung jawab kerja, dan kejujuran dengan menggunakan 5 sampel karyawan. Hasil perhitungan menggunakan metode AHP menyatakan Bpk. Rega menduduki peringkat pertama dengan nilai tertinggi yaitu 0,353 sehingga menjadikan sebagai karyawan terbaik pada PT. Citra Prima Batara [5].

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan maka terdapat perbedaan yang ditemukan yaitu kriteria yang digunakan, metode penelitian, dan lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode TOPSIS dalam menentukan kinerja karyawan terbaik. Mengenai penjelasan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki judul “Pengambilan Keputusan Pemilihan Kinerja Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*” yang dilakukan pada Sayurbang.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka perumusan masalah yang didapat yaitu kinerja karyawan Divisi Produksi pada Sayurbang belum optimal yang diakibatkan oleh karyawan kurang disiplin, kurangnya kerja sama, kelalaian terhadap penerapan SOP, kurangnya ketelitian, dan menurunnya kualitas hasil kerja. Metode penilaian kinerja karyawan di Sayurbang juga masih terbilang sederhana yang hanya berfokus melihat peringkat tertinggi dan terendah dari sistem absensi, lama waktu kerja, dan produktivitas.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu dapat mengidentifikasi dan menganalisis kinerja karyawan serta melakukan pengambilan keputusan pemilihan kinerja karyawan terbaik secara efektif, objektif dan terukur. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menghasilkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan *website* sistem pendukung keputusan pemilihan kinerja karyawan terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dengan menerapkan metode TOPSIS.

## **1.4 Batasan Masalah dan Asumsi Penelitian**

Adapun batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu dapat dilihat sebagai berikut.

1. Penelitian ini berfokus pada Divisi Produksi di Sayurbang yang berjumlah 41 orang.
2. Penelitian ini berlangsung pada 13 September 2024 – 11 Juni 2025.
3. Penilaian kinerja hanya berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, yaitu kehadiran, penerapan SOP, kerja sama, ketelitian, persentase cacat produk, dan produktivitas.

Adapun asumsi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu dapat dilihat sebagai berikut.

1. Responden yang mengisi kuesioner memiliki pemahaman tentang kinerja karyawan yang dinilai.
2. Pengisian kuesioner dilakukan secara objektif, tanpa adanya pengaruh atau perasaan pribadi.
3. Data yang diperoleh dari kuesioner, wawancara, dan observasi dapat dipercaya dan akurat.
4. Jam kerja karyawan dianggap tetap selama penelitian berlangsung.
5. Tidak ada perubahan kebijakan terkait penilaian kinerja karyawan selama periode penelitian berlangsung.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah penyusunan skripsi, maka diperlukan sistematika penulisan yang baik yaitu sebagai berikut.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan ini berisi tentang gambaran dari latar belakang penulisan yang digunakan untuk menyampaikan pemahaman tentang masalah yang sedang dihadapi. Pendahuluan berisi rumusan masalah yang bertujuan untuk menjelaskan inti permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian yang merinci hasil yang ingin dicapai, pembatasan masalah agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas ke aspek yang tidak relevan, asumsi penelitian untuk dijadikan anggapan dasar yang dianggap benar dan dijadikan landasan dalam penelitian ini, dan sistematika penulisan laporan penelitian untuk memberikan gambaran mengenai struktur dan susunan bab yang ada dalam penelitian ini.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka merupakan ungkapan pemikiran atau teori-teori yang melandasi dilakukannya penelitian. Tinjauan pustaka meliputi tentang ringkasan yang berhubungan dengan topik permasalahan. Tinjauan pustaka dalam penelitian ini meliputi pengertian dan penjelasan dasar teori dari penilaian kinerja karyawan, kinerja karyawan, pengambilan keputusan, dasar-dasar pengambilan keputusan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan. Selain itu, dijelaskan pula metode TOPSIS yang digunakan dalam penelitian ini sebagai alat

analisis dalam pemilihan karyawan terbaik. Bagian ini juga mencakup penelitian terdahulu sebagai referensi dan perbandingan, serta posisi penelitian dalam kaitannya dengan penelitian sebelumnya untuk menunjukkan kontribusi dan keunikan penelitian ini.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang objek pengamatan dengan sebuah diagram alir. Objek dari penelitian ini adalah pengamatan sebuah unit yang akan menghasilkan karakteristik atau ciri-ciri yang akan menjadi fokus peneliti. Sedangkan diagram alir adalah sebuah gambaran untuk pelaksanaan atau keberlangsungan penelitian dari awal hingga akhir penelitian. Diagram alir penelitian dimulai dari studi lapangan dan studi literatur, diikuti oleh perumusan masalah dan tujuan penelitian. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data, data sekunder maupun data primer. Data yang terkumpul diolah melalui rekapitulasi kuesioner, normalisasi, penentuan bobot, hingga perhitungan preferensi dengan metode TOPSIS. Hasil analisis disajikan dalam pembahasan, kesimpulan, dan saran, yang menjadi dasar rekomendasi penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tahap ini berisi *output* pengolahan data yang akan dilakukan beserta analisis secara mendalam. Pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini mengenai tahapan hingga hasil perhitungan TOPSIS untuk mencari alternatif strategi yang akan digunakan dalam pemilihan karyawan terbaik. Proses diawali dengan rekapitulasi kuesioner, kemudian penyusunan matriks keputusan yang berisi nilai kriteria dari setiap alternatif. Setelah itu, dilakukan normalisasi data untuk menyamakan skala penilaian, diikuti dengan penentuan bobot kriteria berdasarkan tingkat kepentingannya. Selanjutnya, metode TOPSIS diterapkan untuk menghitung solusi ideal positif dan negatif, serta menentukan jarak setiap alternatif terhadap solusi tersebut. Hasil akhir berupa peringkat karyawan berdasarkan nilai preferensi tertinggi. Analisis dilakukan untuk mengevaluasi faktor yang mempengaruhi hasil serta memberikan rekomendasi strategi dalam pemilihan karyawan terbaik.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dan saran merupakan bagian yang penting dari sistematika laporan. Bab ini merupakan bagian dimana peneliti menyimpulkan seluruh pembahasan serta berbagai poin yang dicapai dan pada bagian saran merupakan hal-hal yang harus diperhatikan oleh peneliti untuk rangkaian penelitian. Kesimpulan diambil berdasarkan analisis yang telah dilakukan, sehingga memberikan gambaran jelas mengenai hasil penelitian. Sementara itu, bagian saran berisi rekomendasi yang dapat dijadikan acuan bagi pihak terkait dalam pengambilan keputusan atau pengembangan penelitian lebih lanjut. Saran ini dapat mencakup langkah-langkah perbaikan, penerapan hasil penelitian, atau arahan untuk penelitian di masa mendatang.