

Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kriteria Kompensasi dan Loyalitas Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) pada PT Rodamas Nuansa Fortuna

Diki Khairudin*, Hardani

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: dickykhairudin1@gmail.com*, hardani.hdn@bsi.ac.id

Keywords:

Employee Performance; Compensation; Employee Loyalty; Decision Support System; Simple Additive Weighting



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Internasional Journal Labs

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan; Kompensasi; Loyalitas Karyawan; Sistem Pendukung Keputusan; Simple Additive Weighting

Abstract

Manual employee performance appraisal at PT Rodamas Nuansa Fortuna presents challenges related to subjectivity and differences in compensation and employee loyalty. This study aimed to apply the Simple Additive Weighting (SAW) method to assess employee performance and establish rankings using compensation and loyalty criteria. A descriptive quantitative approach oriented toward decision support was employed without inferential statistical testing. The population comprised 45 employees, with 15 permanent production employees selected through purposive sampling based on employment status and tenure exceeding twelve months. Data were collected through questionnaires, observation, documentation, and interviews. Eight benefit criteria were assessed: basic salary, incentives, allowances, work facilities, regulatory compliance, responsibility, dedication, and cooperation. Analysis involved constructing a decision matrix, normalizing criterion scores, applying weights, calculating preference values, and ranking employees. The reported results placed Ariel first with a preference value of 0.8902, followed by Andri at 0.8808 and Gerry at 0.8801. These rankings reflected their comparatively favorable combinations of compensation and loyalty scores. Loyalty criteria collectively received greater weight than compensation criteria, emphasizing organizational commitment and responsible conduct. The study concludes that SAW provides a structured and transparent basis for employee ranking and can support managerial decisions regarding recognition and employee development within the assessed company context.

Abstrak

Penilaian kinerja karyawan secara manual pada PT Rodamas Nuansa Fortuna menghadapi kendala subjektivitas serta perbedaan kompensasi dan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menilai kinerja dan menghasilkan pemeringkatan karyawan berdasarkan kriteria kompensasi dan loyalitas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang berorientasi pada sistem pendukung keputusan tanpa pengujian statistik inferensial. Populasi penelitian terdiri atas 45 karyawan, dengan sampel 15 karyawan tetap bagian produksi yang dipilih menggunakan *purposive sampling* berdasarkan status kepegawaian dan masa kerja lebih dari dua belas bulan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Penilaian mencakup delapan kriteria beratribut *benefit*, yaitu gaji pokok, insentif, tunjangan, fasilitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dedikasi, dan kerja sama. Analisis dilakukan melalui penyusunan matriks keputusan, normalisasi nilai, pembobotan, penghitungan nilai preferensi, dan pemeringkatan. Hasil menunjukkan Ariel menempati peringkat pertama dengan nilai preferensi 0,8902,

diikuti Andri sebesar 0,8808 dan Gerry sebesar 0,8801. Pemeringkatan tersebut menggambarkan kombinasi skor kompensasi dan loyalitas yang relatif lebih unggul dibandingkan karyawan lainnya. Bobot keseluruhan kriteria loyalitas lebih besar daripada kompensasi, sehingga menekankan komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Penelitian menyimpulkan bahwa metode SAW menyediakan dasar pemeringkatan yang terstruktur dan transparan untuk mendukung keputusan manajemen mengenai penghargaan dan pengembangan karyawan sesuai konteks perusahaan.

PENDAHULUAN

Di Indonesia kompensasi besar tidak serta merta membuat karyawan bertahan di sebuah perusahaan, Walaupun demikian, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sehingga setiap karyawan harus memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi kerja yang optimal bagi perusahaan, Karyawan yang memberikan kontribusi terbaik ke perusahaan berhak mendapatkan kompensasi yang sebanding, karena kompensasi yang tepat dapat mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik, Dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan perusahaan perlu memenuhi kewajibannya dengan memberikan kompensasi yang layak, pengembangan karier dan lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi faktor penentu karyawan bertahan atau meninggalkan suatu perusahaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang luas berupa imbalan finansial, jasa-jasa berwujud maupun tujuan yang didapatkan pegawai sebagai bagian hubungan kepegawaian dengan sebuah perusahaan, Faktor utama yang memengaruhi kenaikan gaji dan penilaian kinerja karyawan meliputi performa individu, struktur atau rentang gaji yang diterapkan perusahaan, serta kondisi dan pencapaian kinerja perusahaan itu sendiri, Loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan atau pengabdian yang diberikan seseorang kepada pihak lain, seperti organisasi, perusahaan atau pasangan, yang disertai tanggung jawab, Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal, sebaliknya rendahnya loyalitas dapat berdampak pada kurang optimalnya penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan, Penilaian kinerja adalah proses evaluasi sistematis untuk mengukur prestasi perilaku dan kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan (Selvia & Karneli, 2023).

Fenomena yang terjadi pada PT, Rodamas Nuansa Fortuna adalah proses penilaian kinerja karyawan yang masih dilakukan secara manual sehingga berpotensi menimbulkan subjektivitas dalam pengambilan keputusan, Selain itu, terdapat perbedaan tingkat kompensasi yang diterima karyawan meskipun memiliki kontribusi kerja yang hampir sama, sehingga dapat memengaruhi motivasi kerja, Loyalitas karyawan juga menunjukkan variasi yang terlihat dari tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan masa kerja yang berbeda-beda, Kondisi tersebut menyulitkan perusahaan dalam menentukan karyawan yang memiliki kinerja terbaik secara objektif, Oleh karena itu, diperlukan metode penilaian yang mampu mengolah berbagai kriteria secara terukur dan transparan, Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dipilih karena dapat membantu perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja berdasarkan kompensasi dan loyalitas kerja secara lebih akurat dan efektif, Fenomena ini menjadi pengingat bagi perusahaan bahwa loyalitas tidak dapat hanya dibangun melalui

kompensasi sesaat, melainkan harus dibangun melalui kenyamanan kerja yang dirasakan setiap harinya (Achmad et al., 2021).

Literatur terdahulu yang mendasari penelitian ini mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang memerlukan perhatian lebih lanjut, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad, Laday, dan Kusuma, penelitian tersebut menjelaskan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dengan kriteria kehadiran, kerja sama, komitmen, kepemimpinan, ketepatan target kerja, dan sikap/etika, namun tidak menggunakan *Kompensasi* maupun *Loyalitas Kerja* sebagai variabel kriteria dalam perhitungan SAW (Achmad et al., 2021).

Selanjutnya, Pasalli', Kenap, dan Maramis menerapkan metode SAW untuk penilaian kinerja karyawan, tetapi hanya pada satu instansi pemerintahan saja, yaitu Badan Pusat Statistik Kota Manado, sehingga kriteria yang digunakan cenderung mengikuti standar penilaian kedinasan dan belum tentu relevan diterapkan pada perusahaan swasta (Pasalli' et al., 2025a), Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Selvia dan Karneli menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis SmartPLS, namun penelitian tersebut hanya menguji hubungan kausal antar variabel secara statistik dan tidak menghasilkan sistem perankingan kinerja individu yang dapat langsung digunakan perusahaan dalam pengambilan keputusan (Selvia & Karneli, 2023), Adapun Azzahra, Shalma, Pasa, Muttaqin, dan Mardiyah dalam penelitiannya mengulas hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kinerja karyawan, tetapi hanya menggunakan metode studi kepustakaan (literature review) tanpa data primer dari perusahaan tertentu maupun penerapan metode kuantitatif seperti SAW (Azzahra et al., 2024),

Berdasarkan uraian kesenjangan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian-penelitian terdahulu belum ada yang secara khusus menggabungkan kompensasi dan loyalitas kerja sebagai kriteria kuantitatif dalam metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menilai kinerja karyawan pada perusahaan swasta, Penelitian yang menerapkan metode SAW umumnya menggunakan kriteria kinerja yang bersifat umum tanpa menjadikan kompensasi dan loyalitas sebagai variabel utama, sedangkan penelitian yang secara khusus membahas kompensasi dan loyalitas masih menggunakan pendekatan statistik atau studi kepustakaan yang belum menghasilkan sistem pendukung keputusan yang dapat langsung diterapkan dalam pengambilan keputusan operasional perusahaan,

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) berdasarkan kriteria kompensasi dan loyalitas kerja secara bersamaan pada PT Rodamas Nuansa Fortuna. Penerapan metode ini diharapkan dapat menghasilkan sistem penilaian kinerja karyawan yang lebih objektif, terukur, dan transparan, sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam menentukan karyawan dengan kinerja terbaik secara akurat dan efektif. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini berjudul “Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kriteria Kompensasi dan Loyalitas Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) pada PT Rodamas Nuansa Fortuna”.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan penelitian ini mencakup bagaimana proses penilaian kinerja karyawan pada PT Rodamas Nuansa Fortuna dilakukan berdasarkan kriteria kompensasi dan loyalitas kerja menggunakan metode SAW, serta bagaimana hasil

pemeringkatan kinerja karyawan yang diperoleh melalui penerapan metode tersebut. Selain itu, penelitian ini membahas bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan dirancang agar dapat membantu perusahaan menentukan karyawan dengan kinerja terbaik secara objektif dan transparan.

Sejalan dengan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode SAW dalam penilaian kinerja karyawan berdasarkan kriteria kompensasi dan loyalitas kerja pada PT Rodamas Nuansa Fortuna, serta mengetahui hasil pemeringkatan karyawan berdasarkan perhitungan metode tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk menghasilkan rancangan sistem penilaian kinerja karyawan yang objektif, terukur, dan transparan guna mendukung pengambilan keputusan perusahaan dalam menentukan karyawan dengan kinerja terbaik.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non statistik dengan jenis penelitian deskriptif yang berorientasi pada Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*), Data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif hasil kuesioner berskala Likert yang selanjutnya diolah menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menghasilkan nilai preferensi dan perangkangan kinerja karyawan, Penelitian ini tidak menggunakan uji hipotesis maupun uji statistik inferensial, karena tujuan penelitian adalah menghasilkan sebuah keputusan (perangkingan) berdasarkan kriteria kompensasi dan loyalitas karyawan, bukan untuk menguji pengaruh antar variabel secara statistik,



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber: Diolah oleh peneliti

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan totalitas dari seluruh subjek maupun objek penelitian yang memiliki ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang sejenis, dan menjadi cakupan wilayah generalisasi bagi hasil temuan penelitian, Selain itu, menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas serta karakteristik spesifik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk selanjutnya dikaji dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian, Dalam ranah penelitian pendidikan secara khusus, cakupan populasi dapat bervariasi tergantung pada fokus dan tujuan kajian yang dilakukan, Populasi tersebut dapat berwujud entitas individual, seperti peserta didik (siswa) maupun tenaga pendidik (guru), ataupun berwujud entitas institusional, seperti satuan pendidikan atau sekolah, Selain itu, populasi dalam penelitian pendidikan juga dapat berupa entitas non-fisik yang bersifat konseptual, misalnya kebijakan-kebijakan di bidang pendidikan yang sedang berlaku, maupun praktik-praktik pembelajaran tertentu yang diterapkan dalam proses pendidikan dan pengajaran (Mardhiyah et al., 2025), Populasi yang ditetapkan sejumlah 45 karyawan yang terdaftar di PT Rodamas Nuansa Fortuna:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Karyawan (Sesuai Absen)	Unit Kerja	Masa Kerja
1	Andriansyah	Produksi	2 Tahun
2	Andri	Produksi	2 Tahun
3	Angga	Produksi	2 Tahun
4	Erikson	Produksi	2 Tahun
5	Komarudin	Produksi	2 Tahun
6	Tiar	Produksi	2 Tahun
7	Muhtiar	Produksi	11 Bulan
8	Ramadhan	Produksi	2 Tahun
9	Rakhmanto	Produksi	2 Tahun
10	Kariswoyo	Produksi	2 Tahun
11	Vernando	Produksi	2 Tahun
12	Sukma	Staff	1 Tahun

No	Nama Karyawan (Sesuai Absen)	Unit Kerja	Masa Kerja
13	Habibi	Produksi	1 Tahun
14	Ariel	Produksi	2 Tahun
15	Adi	Produksi	2 Tahun
16	Turiman	Produksi	2 Tahun
17	Ade	Produksi	2 Tahun
18	Mansyur	Produksi	1 Tahun
19	Sopian	Produksi	1 Tahun
20	Rafly	Produksi	8 Bulan
21	Jajang	Produksi	1 Tahun
22	Gofur	Produksi	1 Tahun
23	Alda	Produksi	8 Bulan
24	Jaenudin	Produksi	2 Tahun
25	Sariman	Produksi	2 Tahun
26	Gerry	Produksi	2 Tahun
27	Vivi	Produksi	2 Tahun
28	Rohmat	Produksi	11 Bulan
29	Fahri	Produksi	1 Tahun
30	Oji	Produksi	1 Tahun
31	Intan	Staff	1 Tahun
32	Putri	Staff	3 Bulan
33	Aldy	Produksi	2 Tahun
34	Ryan	Produksi	2 Tahun
35	Ferdi	Produksi	2 Tahun

No	Nama Karyawan (Sesuai Absen)	Unit Kerja	Masa Kerja
36	Opri	Produksi	11 Bulan
37	Rehan	Produksi	1 Tahun
38	Amad	Produksi	11 Bulan
39	Dedi	Produksi	2 Tahun
40	Kelvin	Produksi	11 Bulan
41	Jaya	Produksi	1 Tahun
42	Adib	Produksi	1 Tahun
43	Agus	Produksi	2 Tahun
44	Kurniadi	Produksi	2 Tahun
45	Chairul	Produksi	2 Tahun

Sumber: Data diolah peneliti

Sampel

Salah satu bagian representatif yang dapat dihimpun dari suatu populasi, dengan berbagai batasan jumlah melainkan tetap memberi gambaran latar belakang yang mendasar dari populasi induknya secara keseluruhan, Ketersediaan sampel sangat diperlukan selama proses penelitian ilmiah, termasuk populasi yang menjadi objek kajian memperoleh tolak ukur yang besar sehingga tidak menjadikan untuk dilakukan pengamatan terhadap anggota secara keseluruhan, Menurut penelitian Iba & Wardhana (2023) memberikan kemampuan ciri khas yang serupa (representatif) antara sampel dan populasi, para peneliti dapat melakukan penyamarataan hasil analisis statistik dari tingkat sampel menuju populasi secara luas,

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas hasil penelitian, proses penarikan sampel (sampling) harus dilaksanakan secara sistematis dan cermat guna menghindari terjadinya bias sampling, yaitu suatu kondisi di mana sampel yang terpilih tidak mencerminkan keberagaman populasi secara proporsional, melainkan cenderung berat sebelah pada karakteristik atau atribut tertentu saja, Oleh karena itu, prosedur pemilihan sampel yang tepat menjadi prasyarat mutlak agar kesimpulan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis (Iba & Wardhana, 2023),

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling (sampling bertujuan), yang berarti teknik penarikan sampel non-probabilitas yang digunakan untuk menetapkan sampel penelitian yang bersumber pertimbangan atau ketentuan yang disesuaikan dengan sengaja oleh peneliti, sesuai dengan fokus dan kebutuhan penelitian yang ingin ditempuh, Pemilihan sampel dalam penelitian ini tidak dilakukan secara acak,

akan tetapi diamati dengan latar belakang khusus yang sesuai dan representatif terhadap peristiwa yang akan diteliti,

Adapun kriteria yang menjadi acuan dalam penentuan sampel tersebut dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Responden merupakan pekerja aktif yang bekerja di PT Rodamas Nuansa Fortuna, khususnya pada bagian/divisi produksi,
2. Responden berstatus sebagai karyawan tetap,
3. Responden memiliki masa kerja lebih dari 12 (dua belas) bulan pada PT Rodamas Nuansa Fortuna,

Adapun daftar nama karyawan yang ditetapkan menjadi sampel kemudian diperlihatkan melalui tabel berikut:

Tabel 2. Sampel Penelitian

No	Nama Karyawan (Sesuai Absen)	Unit Kerja	Masa Kerja
1	Andriansyah	Produksi	2 Tahun
2	Andri	Produksi	2 Tahun
3	Angga	Produksi	2 Tahun
4	Erikson	Produksi	2 Tahun
5	Komarudin	Produksi	2 Tahun
6	Ramadhan	Produksi	2 Tahun
7	Rakhmanto	Produksi	2 Tahun
8	Kariswoyo	Produksi	2 Tahun
9	Vernando	Produksi	2 Tahun
10	Ariel	Produksi	2 Tahun
11	Adi	Produksi	2 Tahun
12	Turiman	Produksi	2 Tahun
13	Sariman	Produksi	2 Tahun
14	Gerry	Produksi	2 Tahun
15	Vivi	Produksi	2 Tahun

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati langsung kondisi lingkungan kerja, aktivitas, dan perilaku kerja karyawan PT Roda Mas Nuansa Fortuna untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kompensasi, loyalitas, dan kinerja karyawan,

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, seperti data jumlah karyawan, slip gaji atau daftar kompensasi, data absensi, dan hasil penilaian kinerja periode sebelumnya, yang digunakan sebagai data pendukung dalam penyusunan matriks keputusan SAW,

3. Wawancara

Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur kepada pimpinan/HRD PT Rodamas Nuansa Fortuna untuk memperoleh gambaran awal (pra-riset) mengenai sistem kompensasi, kondisi loyalitas, dan proses penilaian kinerja karyawan yang berjalan saat ini,

Teknik Analisis Data

Data hasil observasi yang telah dikonversi menjadi rating kecocokan setiap karyawan pada setiap kriteria selanjutnya diolah menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dengan tahapan sebagai berikut:

Menentukan Kriteria dan Bobot

Langkah pertama adalah menentukan kriteria (Cj) yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan beserta bobot (W) masing-masing kriteria, Bobot setiap kriteria ditentukan berdasarkan tingkat kepentingannya terhadap penilaian kinerja, dengan total bobot bernilai 1 (satu), Kriteria dan bobot yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan:

Tabel 4.

Kode	Kriteria	Kelompok	Atribut	Bobot (W)
C1	Gaji Pokok	Kompensasi	Benefit	0,15
C2	Insentif/Bonus	Kompensasi	Benefit	0,10
C3	Tunjangan	Kompensasi	Benefit	0,10
C4	Fasilitas Kerja	Kompensasi	Benefit	0,10
C5	Kepatuhan terhadap Peraturan	Kompensasi	Benefit	0,15
C6	Tanggung Jawab	Kompensasi	Benefit	0,15
C7	Dedikasi/Rasa Memiliki	Kompensasi	Benefit	0,15
C8	Kesediaan Bekerja Sama	Kompensasi	Benefit	0,10

Sumber: Diolah oleh peneliti

Seluruh kriteria dalam penelitian ini bersifat benefit, artinya semakin tinggi nilai yang diperoleh karyawan pada suatu kriteria, semakin baik penilaian karyawan tersebut (tidak terdapat kriteria cost/biaya yang semakin kecil semakin baik),

Membuat Matriks Keputusan (X)

Setelah kriteria dan bobot ditentukan, langkah selanjutnya adalah menyusun matriks keputusan X, yaitu matriks yang berisi nilai setiap alternatif (karyawan) terhadap setiap kriteria, Jika terdapat m alternatif dan n kriteria, maka matriks keputusan dinyatakan sebagai berikut:

$X = [x_{ij}]$, untuk $i = 1, 2, \dots, m$ dan $j = 1, 2, \dots, n$

Dengan x_{ij} merupakan nilai alternatif ke- i pada kriteria ke- j , Dalam penelitian ini, $m = 15$ (jumlah sampel karyawan) dan $n = 8$ (jumlah kriteria C1–C8),

Normalisasi Matriks Keputusan

Karena satuan dan rentang nilai setiap kriteria dapat berbeda-beda, maka nilai pada matriks keputusan perlu dinormalisasi terlebih dahulu agar dapat diperbandingkan pada skala yang sama (0 sampai 1), Normalisasi dilakukan dengan rumus berikut:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i(x_{ij})} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\min_i(x_{ij})}{x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Keterangan:

r_{ij} = Nilai ternormalisasi ke - i pada kriteria ke - j

X_{ij} = Nilai dari alternatif ke - i pada kriteria ke - j

$\max(X_{ij})$ = Nilai maksimum kriteria ke - j

$\min(X_{ij})$ = Nilai minimum kriteria ke - j

Keterangan: r_{ij} adalah nilai ternormalisasi, x_{ij} adalah nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria, $\max(x_{ij})$ adalah nilai maksimum dari setiap kriteria, dan $\min(x_{ij})$ adalah nilai minimum dari setiap kriteria, Karena seluruh kriteria dalam penelitian ini bersifat benefit, maka digunakan rumus normalisasi benefit,

Menghitung Nilai Preferensi (Vi)

Nilai preferensi untuk setiap alternatif diperoleh dengan menjumlahkan hasil perkalian antara bobot kriteria (w_j) dengan nilai matriks ternormalisasi (r_{ij}) pada baris alternatif tersebut, Rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

V_i = Rangkings setiap alternatif

w_j = Nilai bobot setiap kriteria

r_{ij} = Nilai ternormalisasi

$$V_i = (0,15 \cdot r_{i1}) + (0,10 \cdot r_{i2}) + (0,10 \cdot r_{i3}) + (0,10 \cdot r_{i4}) + (0,15 \cdot r_{i5}) + (0,15 \cdot r_{i6}) + (0,15 \cdot r_{i7}) + (0,10 \cdot r_{i8})$$

Keterangan: V_i adalah nilai akhir/preferensi dari alternatif ke- i (karyawan ke- i), w_j adalah bobot yang telah ditentukan untuk kriteria ke- j , dan r_{ij} adalah nilai matriks

ternormalisasi, Nilai Vi yang lebih besar mengindikasikan alternatif (karyawan) tersebut memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan alternatif lainnya, sehingga karyawan dapat diurutkan (ranking) berdasarkan nilai Vi dari yang tertinggi ke yang terendah,

Menentukan Peringkat (Perangkingan)

Tahap terakhir adalah mengurutkan seluruh alternatif berdasarkan nilai Vi dari yang tertinggi ke yang terendah, Alternatif dengan nilai Vi tertinggi merupakan karyawan dengan kinerja terbaik berdasarkan aspek kompensasi dan loyalitas, dan berhak menempati peringkat pertama, Hasil perankingan inilah yang menjadi dasar rekomendasi keputusan, misalnya dalam pemilihan karyawan terbaik (Employee of the Month/Year), pertimbangan promosi, maupun pemberian penghargaan,

Secara ringkas, alur teknik analisis data SAW pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut: (1) menentukan kriteria dan bobot → (2) membentuk matriks keputusan berdasarkan data hasil penilaian 15 sampel karyawan → (3) melakukan normalisasi matriks berdasarkan atribut benefit → (4) mengalikan matriks ternormalisasi dengan bobot dan menjumlahkannya untuk memperoleh nilai Vi setiap karyawan → (5) mengurutkan nilai Vi untuk memperoleh peringkat akhir karyawan,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama dalam penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah menentukan kriteria dan bobot yang digunakan sebagai acuan penilaian.

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing kriteria yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Gaji Pokok (C1):

Gaji pokok merupakan komponen kompensasi tetap yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan, golongan, atau masa kerja, Semakin tinggi gaji pokok yang diterima relatif terhadap standar perusahaan, semakin baik posisi karyawan pada kriteria ini,

2. Insentif/Bonus (C2):

Insentif atau bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian target atau prestasi kerja karyawan, Kriteria ini mencerminkan penghargaan finansial atas kinerja di luar gaji pokok,

3. Tunjangan (C3):

Tunjangan meliputi tunjangan kesehatan, transportasi, makan, dan tunjangan lain yang diberikan perusahaan sebagai bentuk kesejahteraan karyawan,

4. Fasilitas Kerja (C4):

Memberikan gambaran terkait sarana dan prasarana yang mendukung bagi karyawan dalam membantu menjalankan tugas, seperti peralatan kerja, akses, sekaligus alat pendukung lainnya,

5. Kepatuhan terhadap Peraturan (C5):

Ketentuan ini menilai beberapa pegawai untuk mentaati tata tertib perusahaan, terutama waktu kerja yang disiplin dan panduan operasional yang ada,

6. Tanggung Jawab (C6):

Memberikan tanggung jawab penuh oleh pegawai dalam menuntaskan tugas yang diserahkan dengan hasil yang maksimal secara tepat waktu,

7. Dedikasi/Rasa Memiliki (C7):

Menggambarkan adanya kesetiaan dan rasa memiliki terhadap pegawai oleh perusahaan, yang serta diarahkan dengan semangat kerja dan kepedulian pada kemajuan organisasi,

8. Kesiediaan Bekerja Sama (C8):

Kriteria ini menilai kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam tim, berkoordinasi dengan rekan kerja, serta berkontribusi terhadap suasana kerja yang harmonis,

Berdasarkan hasil penilaian terhadap 15 sampel karyawan pada unit kerja Produksi (masa kerja 2 tahun), diperoleh data penilaian untuk setiap kriteria C1 sampai C8, Data inilah yang menjadi matriks keputusan (X) dalam perhitungan metode SAW,

Langkah kedua adalah melakukan normalisasi terhadap matriks keputusan pada Tabel IV,2, Karena seluruh kriteria (C1–C8) bersifat benefit, maka digunakan rumus $rij = x_{ij} / \text{Max}(x_{ij})$, yaitu setiap nilai dibagi dengan nilai maksimum pada kolom kriteria yang bersangkutan,

Nilai maksimum (Max) untuk masing-masing kriteria pada dataset ini adalah sebagai berikut:

C1 = 95

C2 = 92

C3 = 94

C4 = 92

C5 = 93

C6 = 92

C7 = 94

C8 = 92

Tabel 5. Perhitungan Matrisk Ternormalisasi

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
1	Andriansyah	0,8947	0,7391	0,6915	0,9565	0,7849	0,7826	0,7660	0,7500
2	Andri	0,9263	0,7391	0,9149	0,9565	1,0000	0,8913	0,7128	0,9022
3	Angga	0,8211	0,7174	0,6915	0,7283	0,7634	0,7826	0,8617	0,9130
4	Erikson	0,6842	0,8913	0,7553	0,9457	0,9140	0,9457	0,8723	0,8478
5	Komarudin	0,7579	0,8587	0,8830	0,7935	0,9677	1,0000	0,6915	0,9674
6	Ramadhan	0,9474	0,7609	0,9255	0,8478	0,8065	0,7935	0,7340	0,7717
7	Rakhmanto	1,0000	0,9674	0,7979	0,7391	0,7204	0,8370	0,7234	0,8261
8	Kariswoyo	0,9684	0,8261	0,8936	0,7935	0,9677	0,7174	0,9362	0,8587
9	Vernando	0,8632	0,7391	1,0000	0,8370	0,7204	0,8913	0,7872	0,9891
10	Ariel	0,8947	0,9130	0,9894	1,0000	0,8172	0,9022	0,7553	0,9457
11	Adi	0,7053	0,7174	0,9149	0,7826	0,9570	0,8043	0,7128	1,0000
12	Turiman	0,7579	1,0000	0,7234	0,8370	0,7849	0,8587	0,9043	0,9891

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
13	Sariman	0,8000	0,7609	0,8085	0,8261	0,7634	0,9348	0,7766	0,9457
14	Gerry	0,9895	0,9348	0,9043	0,7283	0,9032	0,9239	0,7447	0,8913
15	Vivi	0,9263	0,7826	0,7447	0,8587	0,8280	0,7935	1,0000	0,9239

Sumber: Diolah oleh peneliti

Setelah diperoleh matriks ternormalisasi, tahap selanjutnya adalah menghitung nilai preferensi (V_i) untuk setiap karyawan dengan rumus:

Bobot yang digunakan sesuai Tabel IV,1 adalah:

$$W1 = 0,15$$

$$W2 = 0,10$$

$$W3 = 0,10$$

$$W4 = 0,10$$

$$W5 = 0,15$$

$$W6 = 0,15$$

$$W7 = 0,15$$

$$W8 = 0,10$$

Tabel 6. Perhitungan Nilai Preferensi (V_i)

No	Nama Karyawan	Perhitungan Bobot x Nilai Normalisasi	V_i
1	Andriansyah	$= (0,15*0,8947) + (0,10*0,7391) + (0,10*0,6915) +$ $(0,10*0,9565) + (0,15*0,7849) + (0,15*0,7826) + (0,15*0,7660)$ $+ (0,10*0,7500)$	0,7980
2	Andri	$= (0,15*0,9263) + (0,10*0,7391) + (0,10*0,9149) +$ $(0,10*0,9565) + (0,15*1,0000) + (0,15*0,8913) + (0,15*0,7128)$ $+ (0,10*0,9022)$	0,8808
3	Angga	$= (0,15*0,8211) + (0,10*0,7174) + (0,10*0,6915) +$ $(0,10*0,7283) + (0,15*0,7634) + (0,15*0,7826) + (0,15*0,8617)$ $+ (0,10*0,9130)$	0,7893
4	Erikson	$= (0,15*0,6842) + (0,10*0,8913) + (0,10*0,7553) +$ $(0,10*0,9457) + (0,15*0,9140) + (0,15*0,9457) + (0,15*0,8723)$ $+ (0,10*0,8478)$	0,8564

No	Nama Karyawan	Perhitungan Bobot x Nilai Normalisasi	Vi
5	Komarudin	$= (0,15 \times 0,7579) + (0,10 \times 0,8587) + (0,10 \times 0,8830) + (0,10 \times 0,7935) + (0,15 \times 0,9677) + (0,15 \times 1,0000) + (0,15 \times 0,6915) + (0,10 \times 0,9674)$	0,8628
6	Ramadhan	$= (0,15 \times 0,9474) + (0,10 \times 0,7609) + (0,10 \times 0,9255) + (0,10 \times 0,8478) + (0,15 \times 0,8065) + (0,15 \times 0,7935) + (0,15 \times 0,7340) + (0,10 \times 0,7717)$	0,8228
7	Rakhmanto	$= (0,15 \times 1,0000) + (0,10 \times 0,9674) + (0,10 \times 0,7979) + (0,10 \times 0,7391) + (0,15 \times 0,7204) + (0,15 \times 0,8370) + (0,15 \times 0,7234) + (0,10 \times 0,8261)$	0,8252
8	Kariswoyo	$= (0,15 \times 0,9684) + (0,10 \times 0,8261) + (0,10 \times 0,8936) + (0,10 \times 0,7935) + (0,15 \times 0,9677) + (0,15 \times 0,7174) + (0,15 \times 0,9362) + (0,10 \times 0,8587)$	0,8756
9	Vernando	$= (0,15 \times 0,8632) + (0,10 \times 0,7391) + (0,10 \times 1,0000) + (0,10 \times 0,8370) + (0,15 \times 0,7204) + (0,15 \times 0,8913) + (0,15 \times 0,7872) + (0,10 \times 0,9891)$	0,8458
10	Ariel	$= (0,15 \times 0,8947) + (0,10 \times 0,9130) + (0,10 \times 0,9894) + (0,10 \times 1,0000) + (0,15 \times 0,8172) + (0,15 \times 0,9022) + (0,15 \times 0,7553) + (0,10 \times 0,9457)$	0,8902
11	Adi	$= (0,15 \times 0,7053) + (0,10 \times 0,7174) + (0,10 \times 0,9149) + (0,10 \times 0,7826) + (0,15 \times 0,9570) + (0,15 \times 0,8043) + (0,15 \times 0,7128) + (0,10 \times 1,0000)$	0,8184
12	Turiman	$= (0,15 \times 0,7579) + (0,10 \times 1,0000) + (0,10 \times 0,7234) + (0,10 \times 0,8370) + (0,15 \times 0,7849) + (0,15 \times 0,8587) + (0,15 \times 0,9043) + (0,10 \times 0,9891)$	0,8508
13	Sariman	$= (0,15 \times 0,8000) + (0,10 \times 0,7609) + (0,10 \times 0,8085) + (0,10 \times 0,8261) + (0,15 \times 0,7634) + (0,15 \times 0,9348) + (0,15 \times 0,7766) + (0,10 \times 0,9457)$	0,8253

No	Nama Karyawan	Perhitungan Bobot x Nilai Normalisasi	Vi
14	Gerry	$= (0,15 \times 0,9895) + (0,10 \times 0,9348) + (0,10 \times 0,9043) + (0,10 \times 0,7283) + (0,15 \times 0,9032) + (0,15 \times 0,9239) + (0,15 \times 0,7447) + (0,10 \times 0,8913)$	0,8801
15	Vivi	$= (0,15 \times 0,9263) + (0,10 \times 0,7826) + (0,10 \times 0,7447) + (0,10 \times 0,8587) + (0,15 \times 0,8280) + (0,15 \times 0,7935) + (0,15 \times 1,0000) + (0,10 \times 0,9239)$	0,8632

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Langkah terakhir adalah mengurutkan seluruh karyawan berdasarkan nilai Vi dari yang tertinggi ke yang terendah. Semakin tinggi nilai Vi, semakin baik kinerja karyawan tersebut berdasarkan kombinasi kriteria kompensasi dan loyalitas. Hasil perankingan ditunjukkan pada:

Tabel 7. Hasil Perankingan Akhir Karyawan

Peringkat	Nama Karyawan	Nilai Akhir (Vi)
1	Ariel	0.8902
2	Andri	0.8808
3	Gerry	0.8801
4	Kariswoyo	0.8756
5	Vivi	0.8632
6	Komarudin	0.8628
7	Erikson	0.8564
8	Turiman	0.8508
9	Vernando	0.8458
10	Sariman	0.8253
11	Rakhmanto	0.8252
12	Ramadhan	0.8228
13	Adi	0.8184
14	Andriansyah	0.7980
15	Angga	0.7893

Sumber: Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.5, karyawan dengan nilai preferensi (Vi) tertinggi Adalah:

1. Ariel dengan nilai 0.8902
2. Andri dengan nilai (0.8808)
3. Gerry dengan nilai (0.8801)

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut secara relatif memiliki kombinasi nilai kompensasi (C1–C4) dan loyalitas (C5–C8) yang lebih unggul dibandingkan karyawan lain pada sampel penelitian.

Melalui model SAW yang diterapkan dalam penelitian ini menyatakan mampu merubah data penilaian kompensasi dan loyalitas yang beragam ketentuannya menjadi satu nilai preferensi tunggal yang adil dan terencana, agar memudahkan dalam mengambil keputusan untuk menentukan peringkat kinerja pegawai tanpa bias pandangan dari penilai. Bobot yang lebih besar pada kriteria loyalitas (C5, C6, C7 masing-masing 0,15) daripada bebrapa besar ketentuan kompensasi (C2, C3, C4 masing-masing 0,10) menggambarkan adanya perilaku dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi diberi beban yang sama atau lebih tinggi daripada dalam bentuk keuangan semata.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa metode Simple Additive Weighting (SAW) dapat digunakan untuk menghasilkan pemeringkatan 15 karyawan bagian produksi PT Rodamas Nuansa Fortuna berdasarkan delapan kriteria kompensasi dan loyalitas. Melalui normalisasi dan penjumlahan nilai terbobot, hasil yang dilaporkan menempatkan Ariel pada peringkat pertama dengan nilai preferensi 0,8902, diikuti Andri sebesar 0,8808 dan Gerry sebesar 0,8801. Kriteria loyalitas memperoleh bobot keseluruhan sebesar 55%, sedangkan kompensasi sebesar 45%, sehingga kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan kerja sama memiliki kontribusi lebih besar dalam penilaian. Penerapan SAW menyediakan prosedur penilaian yang terstruktur dan transparan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam pemberian penghargaan dan pengembangan karyawan. Namun, pemeringkatan tersebut mencerminkan penilaian berdasarkan kriteria dan bobot yang ditetapkan pada sampel penelitian, sehingga belum dapat dipandang sebagai ukuran menyeluruh atas kinerja maupun bukti hubungan sebab akibat antara kompensasi, loyalitas, dan kinerja.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak karyawan dari berbagai divisi dan perusahaan untuk menilai keterterapan model pada konteks organisasi yang berbeda. Penyempurnaan kriteria perlu memasukkan indikator kinerja langsung, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, pencapaian target, dan ketepatan waktu, serta mengkaji kesesuaian penggunaan besaran kompensasi sebagai indikator penilaian karyawan. Validitas dan reliabilitas instrumen juga perlu diuji, disertai verifikasi perhitungan serta analisis sensitivitas untuk mengetahui kestabilan peringkat ketika bobot berubah. Perbandingan SAW dengan metode pengambilan keputusan multikriteria lainnya dapat dilakukan untuk menilai konsistensi hasil. Selain itu, pengamatan secara berkala dan pengujian kesesuaian peringkat dengan catatan kinerja aktual diperlukan agar rekomendasi yang dihasilkan memiliki dasar empiris yang lebih kuat bagi keputusan manajemen.

PENDANAAN

Penelitian dan penyusunan artikel ini dilakukan secara mandiri tanpa dukungan pendanaan dari pihak eksternal.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan, baik yang bersifat pribadi, komersial, maupun finansial, yang dapat memengaruhi pelaksanaan dan hasil penelitian ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Diki Khairudin berkontribusi dalam perancangan penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, pengembangan sistem, analisis hasil, serta penyusunan naskah artikel.

PERNYATAAN PENGGUNAAN KECERDASAN ARTIFISIAL GENERATIF

Dalam proses penyusunan artikel ini, penulis menggunakan kecerdasan artifisial (AI) generatif sebagai alat bantu dalam penyempurnaan bahasa, penyusunan struktur tulisan, dan perbaikan tata bahasa. Penggunaan AI dilakukan secara terbatas dan tetap berada di bawah pengawasan penulis. Seluruh data, analisis, interpretasi, dan substansi ilmiah dalam artikel ini telah diperiksa dan diverifikasi oleh penulis. Penulis bertanggung jawab sepenuhnya terhadap keakuratan, keaslian, serta isi akhir naskah.

REFERENSI

- Achmad, Y. F., Laday, R. K., & Kusuma, D. A. P. (2021). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Penilaian Kinerja Karyawan Di Pt Cirill Indonesia. *Sebatik*, 25(1), 214–220.
- Agustriani, R., & Utari, L. (2019). Penerapan Metode Simple Additive Weighting Untuk Merekomendasikan Penentuan Supplier Bahan Baku Kertas. *Jurnal Ilmiah Teknologi-Informasi Dan Sains (TeknoIS)*, 9, 43–52.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Azzahra, N. F., Shalma, N. F., Pasa, N. I., Muttaqin, M. H., & Mardiyah. (2024). Hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kinerja karyawan. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 171–179.
- Juwita, K. U., & Khalimah, S. M. (2021). Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II. www.penerbitlitnus.co.id
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). Konsep dasar membangun loyalitas karyawan (Jilid II). Literasi Nusantara Abadi.
- Mardhiyah Mardhiyah, Nur Afni Dinilhaq, Yona Amelia, Adelia Arini, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat. *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(2), 208–218. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Mujanah, S. (2019). MANAJEMEN KOMPENSASI.
- Najwa, L., Iqbal, M., & Muslim, A. (2021). Metode penelitian kebijakan pendidikan: Alternatif metodologi dalam penyusunan skripsi (Bagian-2). *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan*, 9(2), 34–43.

- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 23.
- Pasalli, E., Kenap, A. A., & Maramis, G. D. P. (2025). Sistem pendukung keputusan penilaian karyawan menggunakan algoritma simple additive weighting (SAW) di Badan Pusat Statistik Kota Manado. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 2619–2628. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i2.15457>
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 6(1), 206–215.
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Selvia, & Karneli, O. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 103–113. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>
- Tupti, Z., Stevanie Simarmata, K., & Arif, M. (2022). Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. 5(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>
- Zakaria, I., Marthasari, G. I., & Nuryasin, I. (2025). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Bidang Minat Oleh Mahasiswa (Studi Kasus : Prodi Informatika Umm). In *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika* (Vol. 9, Number 3).