

# Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak di PT. XYZ Menggunakan Metode Fuzzy Additive Weighted

Yusman Saputra<sup>1</sup>, Nurul Umami<sup>2</sup>, Sirajuddin<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

[Yusmansaputra@gmail.com](mailto:Yusmansaputra@gmail.com)<sup>1</sup>, [Nurul.ummi@ft-untirta.ac.id](mailto:Nurul.ummi@ft-untirta.ac.id)<sup>2</sup>, [sirajd\\_udin@yahoo.com](mailto:sirajd_udin@yahoo.com)<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi daya saing perusahaan penilaian kinerja karyawan kontrak, karena dengan perbaikan kinerja karyawan kontrak akan mempengaruhi proses kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. PT. XYZ belum pernah melakukan penilaian kinerja akan tetapi terdapat keinginan dari pihak manajemen untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan kontrak, apakah baik atau buruk. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan kontrak, untuk mengetahui kriteria apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan kontrak dan memberikan usulan perbaikan agar kinerja karyawan kontrak menjadi lebih baik. Metode Fuzzy Simple Additive Weighted digunakan untuk mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternative dari semua atribut dan membutuhkan proses normalisasi matrik. Hasil penelitian didapat bahwa 7 karyawan kontrak mendapat nilai baik dan mempunyai kapabilitas yang sudah sesuai dengan Standard Operating Prosedur (SOP) dan 23 karyawan kontrak mendapat nilai cukup baik, acuan tersebut sebagai alternatif mempertimbangkan untuk penentuan kontrak berikutnya atau untuk proses pelatihan sehingga nantinya kinerja karyawan kontrak diharapkan kapabilitas kinerjanya meningkat. Kriteria yang mempengaruhi kinerja karyawan kontrak adalah hasil kerja, kerjasama, semangat kerja, tanggung jawab, dan disiplin kerj. Untuk memperbaiki kinerja karyawan kontrak agar menjadi baik maka PT. XYZ harus melakukan pelatihan yaitu memberikan motivasi, memberikan pelatihan berupa team building, memberikan aturan – aturan yang baku, dan komunikasi yang efektif dari pihak manajemen ke karyawan.

**Kata kunci :** Penilaian kinerja, Fuzzy Simple Additive Weighted, pelatihan kerja

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi daya saing perusahaan adalah penilaian kinerja karyawan kontrak, karena dengan penilaian kinerja karyawan kontrak akan mempengaruhi proses kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Penilaian kinerja karyawan kontrak sering dilupakan oleh perusahaan, sehingga perusahaan sering kali tidak melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan kontraknya. Penilaian kinerja karyawan kontrak di suatu perusahaan bertujuan untuk mengetahui tolak ukur kinerja yang telah dicapai dan merupakan dasar dari perencanaan bagi peningkatan kinerja karyawan kontrak di masa datang. Perusahaan yang memiliki tingkat kinerja karyawan kontrak diatas rata-rata perusahaan atau pesaingnya memiliki tingkat margin keuntungan yang lebih tinggi.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian kinerja karyawan kontrak merupakan bagian penting dari seluruh proses kerja karyawan kontrak yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan kontrak tersebut bekerja. Bagi karyawan kontrak, penilaian tersebut berperan

sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

PT. XYZ adalah salah perusahaan yang bergerak dibidang *sandblasting painting*. Pemikiran dan alasan PT. XYZ mendirikan perusahaan ini dikarenakan hubungan kerjasama yang sudah terjalin dengan perusahaan – perusahaan industri yang ada di indonesia khususnya di daerah Cilegon dan sekitarnya. Setiap tahun permintaan pekerjaan jasa *Sandblasting* dan *Painting* semakin meningkat, oleh karena itu perusahaan masih harus terus berusaha meningkatkan kualitas management dan sumber daya manusianya. PT.XYZ ini belum pernah melakukan penilaian kinerja akan tetapi terdapat keinginan dari pihak manajemen

PT.XYZ ini untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan kontrak, apakah baik atau buruk. Permasalahan yang saat ini dihadapi oleh PT.XYZ adalah adanya beberapa jenis kecacatan yang disebabkan oleh kesalahan karyawan kontrak pada saat proses *Sandblasting* yang kurang halus maupun saat proses *Painting* yang tidak merata yang telah ditentukan *standart* mutu oleh perusahaan. Karyawan kontrak yang melakukan kesalahan akan mendapatkan penilaian kinerja yang kurang baik. Penilaian kinerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kontrak, sehingga dapat dilakukan perbaikan pada proses-proses kerja yang ada saat ini.

Oleh sebab itu, penilaian kinerja karyawan kontrak diperlukan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan kontrak di PT.XYZ, sehingga dapat dilakukan perencanaan perbaikan pada proses-proses kerja yang ada saat ini dengan tujuan kinerja meningkat.

Ada beberapa penelitian sebelumnya untuk menganalisa kinerja diantaranya metode *Analytic Network Process* pada penelitian dari Nur Fitriana (2013) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa berdasarkan penelitian kinerja karyawan kontrak pada bagian produksi dari total 30 responden dapat diketahui terdapat 9 karyawan kontrak yang mendapat nilai dengan kinerja tinggi. Selanjutnya pengukuran kinerja dengan metode lain yaitu pada penelitian dari Marisa Satriansyah (2013) dalam penelitian disimpulkan bahwa pengukuran kinerja pada penelitian menggunakan metode *Objective Matrix* dimana pengukurannya difokuskan pada kriteria-kriteria inti sehingga di dapat kesimpulan departemen pelayanan logistik memiliki kinerja yang baik. Selain itu menggunakan metode *Lean Gainsharing*, pada penelitian Maria Ulfah dan Moses L.Singgih (2012) dalam penelitiannya disimpulkan dapat diketahui bahwa total pembagian insentif yang di peroleh karyawan kontrak sebesar Rp. 16.062.211 yang akan dibagikan kepada karyawan kontrak yang berhasil mengurangi terjadinya *waste*, dimana telah diketahui total karyawan kontrak yang berada pada proses *Mixing* dan *PVC Ring inserting* dengan total karyawan kontrak 2 orang untuk *Mixing* dan *PVC Ring inserting*. Terdapat juga pengukuran kinerja dengan *Fuzzy Simple Additive Weighting* pada penelitian dari Rifqi Maulana (2012) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa pengukuran kinerja menggunakan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* membantu melakukan penilaian setiap karyawan kontrak, melakukan perubahan kriteria dan perubahan nilai bobot. Metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif dari semua atribut. Metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* membutuhkan proses normalisasi matrik keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada (Kusumadewi, 2006).

Metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* membutuhkan proses normalisasi matrik keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada (Kusumadewi, 2006). Metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* mudah dimengerti. Logika *Fuzzy* mampu mempresentasikan bahasa alami yang mudah dimengerti, memperkaya tapi bukan menggantikan himpunan konvensional.

Menurut Rifqi Maulana (2012), metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksud adalah yang berhak menerima reward berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan. Alasan lain penggunaan *Fuzzy Simple Additive Weighting* karena data penilaian yang di *input* tidak harus berupa data *crisp* (data konvensional/ non *fuzzy*), berbeda dengan metode *Multi Attribute Decision Making* (MADM) klasik, dimana input data penilaian harus berupa data *crisp* (data konvensional/ non *fuzzy*).

Aplikasi teori *fuzzy* dalam penilaian kinerja karyawan kontrak akan memberikan perspektif baru dan lebih luas, serta lebih realistis sehingga mampu memberikan hasil yang lebih memuaskan dibandingkan dengan pendekatan yang digunakan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh berbagai informasi yang dibutuhkan dalam mendukung penyelesaian masalah yang akan diteliti. Data yang di peroleh dalam penelitian berupa data umum perusahaan berupa data jumlah karyawan dan kuisoner kinerja karyawan yang disebarkan kepada kepala bagian terkait. Setelah data diperoleh, selanjutnya membuat rating kecocokan.

Tabel 1. Rating Kecocokan dari Setiap Alternative Pada Setiap Kriteria

No	Nama	A1	A2	A3	A4	A5
1	Marzuki	baik	sangat baik	baik	cukup	baik
2	suriadi	baik	cukup	cukup	baik	sangat baik
3	usin	sangat baik	baik	baik	sangat bai	baik
4	Nasrul	baik	cukup	cukup	baik	cukup
5	Herman	cukup	baik	kurang baik	baik	baik
6	Firman	sangat baik	baik	baik	cukup	cukup
7	samsuri	cukup	cukup	baik	cukup	baik
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....
23	Haerudin	kurang baik	baik	baik	cukup	baik
24	Saimi	baik	baik	baik	cukup	cukup
25	Andi	baik	baik	baik	baik	cukup
26	Hamka	sangat baik	sangat baik	baik	baik	baik
27	Agus	baik	baik	cukup	cukup	kurang baik
28	Slamet	cukup	cukup	kurang baik	baik	cukup
29	Syamsul	baik	baik	baik	baik	baik
30	Bagus	kurang baik	baik	baik	cukup	baik

Selanjutnya melakukan konversi ke bilangan *fuzzy* Yang dimana Sangat baik = 1; Baik = 0,75; Cukup baik = 0,5; Kurang baik = 0,25 Sangat kurang baik = 0

Tabel 2. Hasil Konversi Bilangan *Crips* Ke Bilangan *Fuzzy*

No	Nama	A1	A2	A3	A4	A5
1	Marzuki	0,75	1	0,75	0,5	0,75
2	suriadi	0,75	0,5	0,5	0,75	1
3	usin	1	0,75	0,75	1	0,75
4	Nasrul	0,75	0,5	0,5	0,75	0,5
5	Herman	0,5	0,75	0,25	0,75	0,75
6	Firman	1	0,75	0,5	0,5	0,5
7	samsuri	0,5	0,5	0,75	0,5	0,75
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....
23	Haerudin	0,5	0,75	0,75	0,5	0,75
24	Saimi	0,75	0,75	0,75	0,5	0,5
25	Andi	0,5	0,75	0,75	0,75	0,5
26	Hamka	1	1	0,75	0,75	0,75
27	Agus	0,75	0,75	0,5	0,5	0,25
28	Slamet	0,5	0,5	0,25	0,75	0,5
29	Syamsul	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
30	Bagus	0,5	0,75	0,75	0,5	0,75

Setelah membuat konversi bilangan kemudian melakukan normalisasi matrik.

Tabel 3. Hasil Normalisasi Matrik

No	Nama	A1	A2	A3	A4	A5
1	Marzuki	0,75	1	0,75	0,5	0,75
2	suriadi	0,75	0,5	0,5	0,75	1
3	usin	1	0,75	0,75	1	0,75
4	Nasrul	0,75	0,5	0,5	0,75	0,5
5	Herman	0,5	0,75	0,25	0,75	0,75
6	Firman	1	0,75	0,5	0,5	0,5
7	samsuri	0,5	0,5	0,75	0,5	0,75
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....
23	Haerudin	0,5	0,75	0,75	0,5	0,75
24	Saimi	0,75	0,75	0,75	0,5	0,5
25	Andi	0,5	0,75	0,75	0,75	0,5
26	Hamka	1	1	0,75	0,75	0,75
27	Agus	0,75	0,75	0,5	0,5	0,25
28	Slamet	0,5	0,5	0,25	0,75	0,5
29	Syamsul	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
30	Bagus	0,5	0,75	0,75	0,5	0,75

Keterangan :

$r_{ij}$  = rating kinerja ternormalisasi

$Max_{ij}$  = nilai maksimum dari setiap baris dan kolom

$X_{ij}$  = baris dan kolom dari matriks

$$r_{11} = \frac{0,75}{Max(0,75;0,75;1;0,75;0,5;.....1)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

Setelah normalisasi kemudian melakukan proses perankingan dengan cara mengalikan matriks ternormalisasi (N) dengan nilai bobot preferensi (W).

Tabel 4. Hasil Pembobotan Matriks

No	Vi	A1	A2	A3	A4	A5	Jumlah
1	V1	0,75	0,75	0,38	0,25	0,38	2,50
2	V2	0,75	0,38	0,25	0,38	0,50	2,25
3	V3	1,00	0,56	0,38	0,50	0,38	2,81
4	V4	0,75	0,38	0,25	0,38	0,25	2,00
5	V5	0,50	0,56	0,13	0,38	0,38	1,94
6	V6	1,00	0,56	0,25	0,25	0,25	2,31
7	V7	0,50	0,38	0,38	0,25	0,38	1,88
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
23	V23	0,50	0,56	0,38	0,25	0,38	2,06
24	V24	0,75	0,56	0,38	0,25	0,25	2,19
25	V25	0,50	0,56	0,38	0,38	0,25	2,06
26	V26	1,00	0,75	0,38	0,38	0,38	2,88
27	V27	0,75	0,56	0,25	0,25	0,13	1,94
28	V28	0,50	0,38	0,13	0,38	0,25	1,63
29	V29	0,75	0,56	0,38	0,38	0,38	2,44
30	V30	0,5	0,56	0,38	0,25	0,38	2,06

Keterangan:

$V_i$  = rangking untuk setiap alternative (nilai akhir dari alternative)

$w_j$  = nilai bobot dari setiap kriteria (bobot yang telah ditentukan)

$r_{ij}$  = normalisasi matriks

$$V_{11} = \sum W_{(Ai)} \cdot r_{ij}$$

$$r_{11} = \sum \text{bobot hasil. } r_{ij}$$

$$r_{11} = 1 \times 0,75 = 0,75$$

Setelah melakukan pembobotan matrik kemudian membuat perangkingan.

Tabel 5 Hasil perangkingan dengan *fuzzy simple additive weighted*

No	Vi	A1	A2	A3	A4	A5	Jumlah
1	V26	1	0,75	0,38	0,38	0,38	2,88
2	V3	1	0,56	0,38	0,5	0,38	2,81
3	V16	1	0,56	0,38	0,38	0,38	2,69
4	V1	0,75	0,75	0,38	0,25	0,38	2,5
5	V12	1	0,56	0,38	0,25	0,25	2,44
6	V8	0,75	0,56	0,5	0,25	0,38	2,44
7	V29	0,75	0,56	0,38	0,38	0,38	2,44
	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
23	V21	0,5	0,56	0,38	0,25	0,25	1,94
24	V17	0,75	0,56	0,25	0,25	0,13	1,94
25	V27	0,75	0,56	0,25	0,25	0,13	1,94
26	V14	0,5	0,56	0,38	0,25	0,25	1,94
27	V7	0,5	0,38	0,38	0,25	0,38	1,88
28	V19	0,5	0,38	0,38	0,38	0,25	1,88
29	V9	0,5	0,56	0,38	0,25	0,13	1,81
30	V28	0,5	0,38	0,13	0,38	0,25	1,64

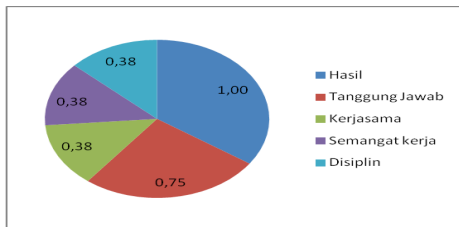
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penilaian didapatkan : Kriteria hasil kerja memiliki bobot terbesar yaitu 1, nilai tersebut berdasarkan besar-kecilnya pengaruh kriteria terhadap alternatif keputusan. Semakin besar pengaruhnya maka bobotnya lebih besar dan sebaliknya. Semakin kecil pengaruhnya maka bobotnya lebih kecil. Berdasarkan hasil penilaian dari 30 karyawan kontrak didapat 5 karyawan kontrak dinilai 1 (sangat baik), 16 karyawan kontrak dinilai 0.75 (baik), 6 karyawan kontrak dinilai 0.5 (cukup baik) dan 3 karyawan kontrak di nilai 0.25 (kurang baik). Besar penilaian karyawan kontrak tergantung apa yang dihasilkan oleh karyawan kontrak semakin berkualitas, berkuantitas dan target yang ditentukan perusahaan tercapai semakin tinggi pula nilai yang diperoleh karyawan kontrak. Kerjasama tim terdiri dari sekelompok orang yang bekerja bersama untuk

mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan bersama-sama dari pada dilakukan sendiri. Berdasarkan hasil penilaian pada BAB IV kerjasama memiliki bobot 0.5. Dimana dari 30 karyawan kontrak tersebut didapat 1 karyawan kontrak dinilai 1 (sangat baik), 22 karyawan kontrak dinilai 0.75 (baik), 5 karyawan kontrak dinilai 0.5 (cukup baik) dan 2 karyawan kontrak dinilai 0.25 (kurang baik). Besar penilaian karyawan kontrak dilihat dari tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja maupun atasan dalam melaksanakan pekerjaan selanjutnya dinilai oleh Mandor. semangat kerja memiliki bobot 0.5. Dimana dari 30 karyawan kontrak didapat 1 karyawan kontrak dinilai 1 (sangat baik), 13 karyawan kontrak dinilai 0.75 (baik), 15 karyawan kontrak dinilai 0.5 (cukup baik), dan 1 karyawan kontrak dinilai 0.25 (kurang baik). Besar penilaian karyawan kontrak dilihat dari semangat kerja secara terus menerus dalam mengerjakan tugas selanjutnya dinilai oleh Mandor. Tenaga kerja dikatakan semangat kerja bila hasil kerja yang dicapai tinggi, begitu juga kebalikannya dengan penurunan semangat kerja maka akan menurunkan hasil kerja yang diperoleh. Tanggung Jawab memiliki bobot 0.5. Dimana dari 30 karyawan kontrak didapat 2 karyawan kontrak dinilai 1 (sangat baik), 17 karyawan kontrak dinilai 0.75 (baik), 9 karyawan kontrak dinilai 0.5 (cukup baik), dan 2 karyawan kontrak dinilai 0.25 (kurang baik). Besar penilaian karyawan kontrak dilihat dari tanggung jawab terhadap seluruh proses pelaksanaan dimana karyawan kontrak harus bekerja sesuai dengan standar operasional kerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga hasil laporan aktivitas produksi dapat diketahui dengan jelas dan target dapat dicapai, melaporkan data aktivitas pekerjaan dapat berupa penyampaian secara tertulis maupun lisan, selanjutnya dinilai oleh Manajer Lapangan. Besar penilaian karyawan kontrak pada kriteria disiplin dilihat langsung dari *checklock* yang direkap dalam bentuk absensi kehadiran selanjutnya dinilai oleh Personalia. Berdasarkan hasil penilaian pada BAB IV disiplin memiliki bobot 0.5. Dimana dari 30 karyawan kontrak didapat 1 karyawan kontrak dinilai 1 (sangat baik), 14 karyawan kontrak dinilai 0.75 (baik), 11 karyawan kontrak dinilai 0.5 (cukup baik), dan 4 karyawan kontrak dinilai 0.25 (kurang baik). Menurut Ilyas (2001) ketidakhadiran karyawan kontrak dapat memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap perusahaan dan tingkat kehadiran karyawan kontrak akan menyebabkan dampak negatif pada pencapaian target perusahaan, walaupun mayoritas karyawan berstatus kontrak dan minoritas berstatus tetap keduanya merupakan penunjang keberhasilan perusahaan. Apabila salah seorang karyawan kontrak kontrak dari segi absensi saja sudah sering terlambat, terlebih sering tidak masuk berarti kondisinya sudah dikatakan tidak dapat memenuhi tingkat kehadiran dan hal tersebut akan mempengaruhi penentuan kontrak selanjutnya. Perangkingan karyawan kontrak berdasarkan besarnya nilai yang didapat oleh karyawan

kontrak dimana nilai tersebut sudah di jumlah dari tiap-tiap kriteria (nilai total). Berdasarkan perangkaan pada BAB IV terdapat 7 karyawan kontrak kontrak yang mendapatkan nilai baik yang bisa disimpulkan bahwa karyawan kontrak tersebut mempunyai kapasitas kerja yang baik dengan pengalaman kerja yang dimiliki sudah sesuai dengan *Standard Operating Prosedur* (SOP). Berikut adalah 7 karyawan kontrak yang mendapatkan nilai baik :

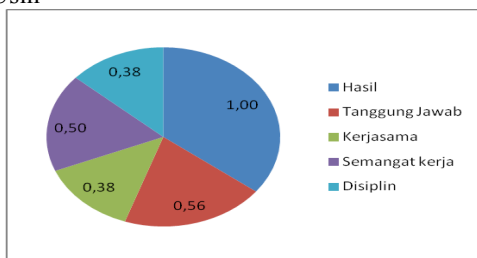
1. Hamka



Gambar1 digram Pie Kriteria Hamka

Dari diagram di atas didapat nilai total dari masing-masing kriteria berjumlah 2.88 yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat nilai baik. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan sudah mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya. Terbukti pada kriteria yang mampu memenuhi tingkat kehadiran baik, menyelesaikan tugas dengan sangat baik, mampu bekerjasama dengan baik, semangat kerja yang baik dan mampu menerima dan melaksanakan intruksi kerja dari atasan dengan sangat baik.

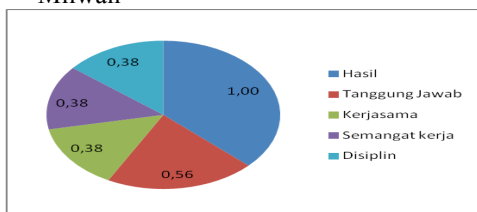
2. Usin



Gambar2 digram Pie Kriteria Usin

Dari diagram di atas didapat nilai total dari masing-masing kriteria berjumlah 2.81 yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat nilai baik. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan sudah mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya. Terbukti pada kriteria yang mampu memenuhi tingkat kehadiran baik, menyelesaikan tugas dengan sangat baik, mampu bekerjasama dengan baik, semangat kerja yang sangat baik dan mampu menerima dan melaksanakan intruksi kerja dari atasan dengan baik.

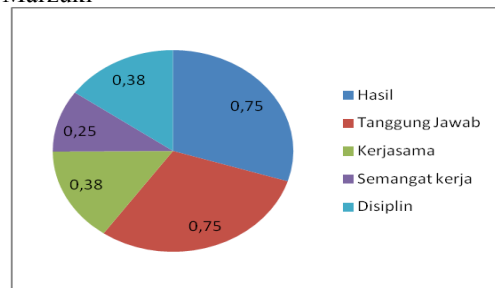
3. Milwan



Gambar 3 digram Pie Kriteria Milwan

Dari diagram di atas didapat nilai total dari masing-masing kriteria berjumlah 2.69 yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat nilai baik. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan sudah mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya. Terbukti pada kriteria yang mampu memenuhi tingkat kehadiran baik, menyelesaikan tugas dengan sangat baik, mampu bekerjasama dengan baik, semangat kerja yang baik dan mampu menerima dan melaksanakan intruksi kerja dari atasan dengan baik.

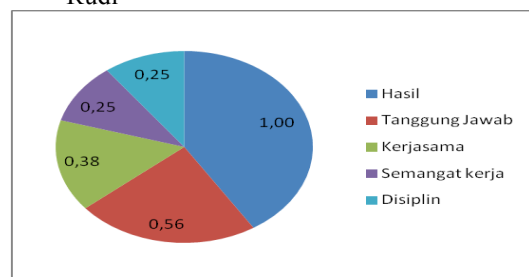
4. Marzuki



Gambar 4 digram Pie Kriteria Marzuki

Dari diagram di atas didapat nilai total dari masing-masing kriteria berjumlah 2.50 yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat nilai baik. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan sudah mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya. Terbukti pada kriteria yang mampu memenuhi tingkat kehadiran baik, menyelesaikan tugas dengan sangat baik, mampu bekerjasama dengan baik, semangat kerja yang cukup baik dan mampu menerima dan melaksanakan intruksi kerja dari atasan dengan sangat baik.

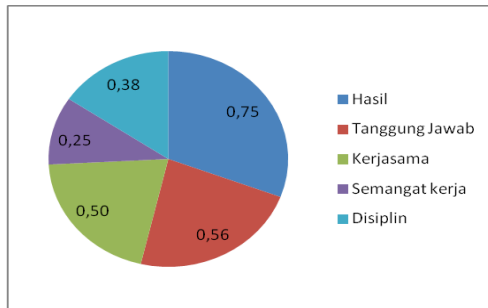
5. Rudi



Gambar 5 digram Pie Kriteria Rudi

Dari diagram di atas didapat nilai total dari masing-masing kriteria berjumlah 2.44 yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat nilai baik. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan sudah mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya. Terbukti pada kriteria yang mampu memenuhi tingkat kehadiran cukup baik, menyelesaikan tugas dengan sangat baik, mampu bekerjasama dengan baik, semangat kerja yang cukup baik dan mampu menerima dan melaksanakan intruksi kerja dari atasan dengan baik.

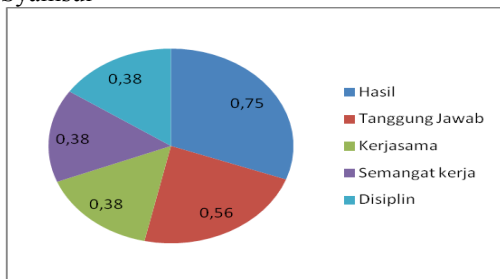
## 6. Muslimin



Gambar 6 digram Pie Kriteria Muslimin

Dari diagram di atas didapat nilai total dari masing-masing kriteria berjumlah 2,88 yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat nilai baik. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan sudah mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya. Terbukti pada kriteria yang mampu memenuhi tingkat kehadiran baik, menyelesaikan tugas dengan baik, mampu bekerjasama dengan sangat baik, semangat kerja yang cukup baik dan mampu menerima dan melaksanakan intruksi kerja dari atasan dengan baik.

## 7. Syamsul



Gambar 7 digram Pie Kriteria Syamsul

Dari diagram di atas didapat nilai total dari masing-masing kriteria berjumlah 2,88 yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat nilai baik. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan sudah mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya. Terbukti pada kriteria yang mampu memenuhi tingkat kehadiran baik, menyelesaikan tugas dengan baik, mampu bekerjasama dengan baik, semangat kerja yang baik dan mampu menerima dan melaksanakan intruksi kerja dari atasan dengan baik.

Selain itu terdapat 23 karyawan kontrak kontrak mendapatkan nilai cukup baik, acuan tersebut sebagai alternatif mempertimbangkan untuk penentuan kontrak berikutnya atau untuk proses pelatihan sehingga nantinya diharapkan kapabilitas kinerjanya meningkat.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Tingkat kinerja karyawan kontrak di PT. XYZ dengan menggunakan metode *Fuzzy Simple Additive Weighted* didapat 7 karyawan kontrak mendapat nilai baik yang bisa disimpulkan bahwa karyawan kontrak tersebut mempunyai kapasitas kerja yang baik dengan pengalaman kerja yang dimiliki sudah sesuai dengan *Standard Operating Prosedur* (SOP) dan 23 karyawan

kontrak mendapat nilai cukup baik, acuan tersebut sebagai alternatif mempertimbangkan untuk penentuan kontrak berikutnya atau untuk proses pelatihan sehingga nantinya diharapkan kapabilitas kinerjanya meningkat. Penilaian kinerja karyawan kontrak di PT. XYZ dipengaruhi oleh beberapa kriteria diantaranya : hasil kerja, kerjasama, semangat kerja, tanggung jawab dan disiplin. Dengan rata-rata hasil penilaian sebagai berikut : hasil kerja = 0,70, tanggung jawab 0,50, kerjasama = 0,33, semangat kerja 0,31, disiplin = 0,30. Untuk memperbaiki kinerja karyawan kontrak cukup baik menjadi baik bahkan menjadi sangat baik, pihak PT. XYZ harus melakukan pelatihan terhadap karyawan kontrak sebagai berikut : memberikan motivasi, agar tingkat kinerja karyawan kontrak meningkat yang diinginkan pihak PT. XYZ, memberikan pelatihan berupa *team building*, memberikan aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, komunikasi yang efektif baik tertulis dan tidak tertulis dari pihak manajemen ke karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Fitriana, N. Jun. 2013. *Analisa Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Dengan Metode Analytic Network Process dan Rate scale*. Tugas akhir Program sarjana Teknologi Industri Pertanian, Universitas Brawijaya, Malang (tidak publikasi).
- Ilyas, Y., 2001. *Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)*, Cetakan pertama, FKM UI, Jakarta.
- Kusumadewi, S. 2006. *Fuzzy Multi Attribute Decision Making*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Maulana, M.R. Jan 2012. *Penilaian Karyawan di Ifun Jaya Textile dengan Metode Fuzzy Simple Additive Weighted*. *Jurnal Ilmiah ICTech* Volume.X No1
- Putri, E. M. 2012. *Pengukuran Kinerja Supply Chain Dalam Kualitas Layanan Dengan Metode Service Quality (ServQual)*. Tugas Akhir Program Sarjana Teknik Industri, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Cilegon (tidak publikasi).
- Ulfa, M dan Singgih, M.L. *Penerapan Metode Lean Gainsharing Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Kinerja Karyawan Dengan Meningkatkan Produktivitas*. *Jurnal Teknik ITS* Volume 1.