



Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru di Winmart Menggunakan Metode Seleksi Berbasis Web

Herlina Baro Lolu^{1*}, Andreas Ariyanto Rangga², Paulus Mikku Ate³

¹⁻³Teknik Informatika, Universitas Stella Maris Sumba, Indonesia

Email: herlinalolu12@gmail.com^{1*}, alvisrangga.83@gmail.com², paulusmikkuate84@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: herlinalolu12@gmail.com¹

Abstract. *The selection process for accepting new employees is one of the important stages in a company to ensure that the candidates accepted have qualifications that suit the company's needs. At WINMART, the selection process is still carried out manually, so it is less efficient and prone to errors. Therefore, a system is needed that can assist in more objective and efficient decision making. This Decision Support System (DSS) is designed to assist the selection process for recruiting new employees using the Simple Additive Weighting (SAW) method, which can assess several relevant criteria, such as work experience, education, skills and competency tests. This system was built on a web basis, so it can be easily accessed by parties involved in the selection process, such as HRD and managers. The SAW method was chosen because of its ability to convert various subjective criteria into more objective numerical scores, so that selection results can be more transparent and accountable. By using this system, it is hoped that it can increase efficiency, accuracy and transparency in the new employee selection process at WINMART, as well as facilitate decision making in selecting candidates who best suit the desired criteria.*

Keywords: *Decision Support System; New Employee Selection; SAW; Web-based; WINMART.*

Abstrak. Proses seleksi penerimaan karyawan baru merupakan salah satu tahap penting dalam suatu perusahaan untuk memastikan bahwa kandidat yang diterima memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Di WINMART, proses seleksi selama ini masih dilakukan secara manual, sehingga kurang efisien dan rentan terhadap kesalahan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah sistem yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih objektif dan efisien. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) ini dirancang untuk membantu proses seleksi penerimaan karyawan baru dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW), yang dapat menilai beberapa kriteria yang relevan, seperti pengalaman kerja, pendidikan, keterampilan, dan tes kompetensi. Sistem ini dibangun berbasis web, sehingga dapat diakses dengan mudah oleh pihak-pihak yang terlibat dalam proses seleksi, seperti HRD dan manajer. Metode SAW dipilih karena kemampuannya untuk mengkonversi berbagai kriteria yang bersifat subjektif ke dalam skor numerik yang lebih objektif, sehingga hasil seleksi dapat lebih transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan menggunakan sistem ini, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam proses seleksi karyawan baru di WINMART, serta memudahkan pengambilan keputusan dalam memilih kandidat yang paling sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Kata kunci: Berbasis Web; SAW; Seleksi Karyawan Baru; Sistem Pendukung Keputusan; WINMART.

1. PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari peran penting karyawan. Namun, sering kali kita mendapati karyawan yang baru masuk ke dalam suatu perusahaan hanya bertahan dalam jangka waktu yang pendek. Salah satu alasan utamanya adalah kesalahan dalam proses rekrutmen (Handoko, 2021):(Riandi,2023). Setelah direkrut, ternyata karyawan tersebut tidak memiliki skill maupun kualifikasi seperti yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Proses penerimaan karyawan baru yang belum dilakukan secara profesional melainkan berdasarkan pertemanan, hubungan keluarga, atau bahkan penyuapan menjadi masalah yang sering terjadi (Handoko, 2001).

Naskah Masuk: 15 Januari 2026; Revisi: 08 Februari 2026; Diterima: 10 Maret 2026; Tersedia: 12 Maret 2026

Masalah tersebut menunjukkan bahwa peran divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menangani proses seleksi karyawan masih belum maksimal. Divisi SDM, terutama manajer yang bertugas melakukan seleksi, sangat dibutuhkan sejak awal untuk memastikan proses perekrutan dilakukan secara objektif dan terstruktur (Mathis & Jackson, 2011 Murtopo A, Putri RA(2016).;). Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat membantu perusahaan, terutama manajer divisi SDM, dalam pengambilan keputusan saat proses penerimaan karyawan baru (Turban & Aronson, 2005; Kusriani, 2007).

Salah satu metode yang efektif digunakan dalam sistem pendukung keputusan adalah metode Simple Additive Weighting (SAW), yang memiliki kemampuan untuk menentukan nilai bobot setiap atribut dan kemudian melakukan proses perankingan guna menyeleksi alternatif terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan (Hidayati & Fatmasari, 2018; Batubara, Hasugian, 2023). Proses ini menjadikan penilaian lebih tepat karena berbasis pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang objektif.

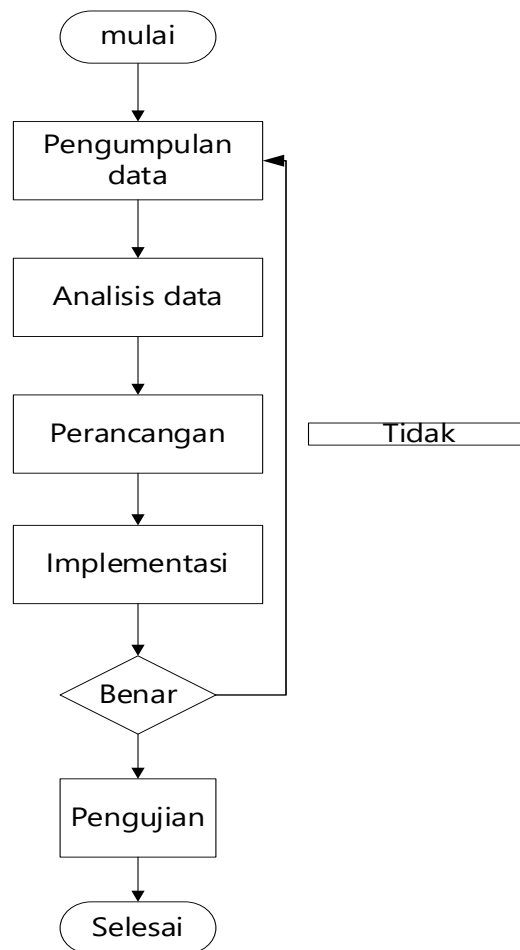
Dengan pendekatan tersebut, maka sistem ini diharapkan dapat membantu manajer SDM dalam menilai dan menentukan calon karyawan yang layak diterima di perusahaan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru di Winmart Menggunakan Metode SAW Berbasis Web" (Putra & Harahap, 2020; Pertiwi M, Sarjono S. (2022)). Sistem ini juga memungkinkan pengelolaan dan akses data secara aman melalui internet, sehingga proses seleksi menjadi lebih efektif dan efisien.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Wawancara dilakukan terhadap manajer sumber daya manusia dan staf HRD Winmart untuk memperoleh informasi terkait proses seleksi karyawan dan kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Observasi dilakukan secara langsung terhadap proses rekrutmen guna memperoleh gambaran nyata di lapangan, sementara dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data administratif seperti formulir lamaran dan dokumen evaluasi pelamar. Selain itu, kuesioner dibagikan kepada pihak manajemen dan staf HR untuk mengetahui persepsi mereka terhadap sistem pendukung keputusan yang akan dikembangkan. Adapun responden dalam penelitian ini terdiri dari satu orang manajer HRD, dua staf HRD yang terlibat dalam proses seleksi karyawan, serta sepuluh pelamar kerja simulatif yang digunakan sebagai subjek uji coba sistem. Responden ini dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan peran dan keterlibatan langsung mereka

dalam proses rekrutmen. Untuk menganalisis data, digunakan metode analisis deskriptif kualitatif terhadap hasil wawancara dan observasi guna menggambarkan kebutuhan sistem. Selanjutnya, metode kuantitatif diterapkan menggunakan algoritma Simple Additive Weighting (SAW), yang memungkinkan pemilihan alternatif terbaik berdasarkan kriteria dan bobot yang telah ditentukan. Proses SAW dimulai dari pembentukan matriks keputusan, normalisasi, perhitungan nilai preferensi, hingga penentuan ranking pelamar terbaik. Dengan pendekatan ini, sistem pendukung keputusan yang dikembangkan diharapkan mampu membantu manajer SDM dalam menyeleksi calon karyawan secara objektif dan akurat.

Berikut merupakan tahapan penelitian:



Gambar 1. Tahapan Penelitian.

Metode pengumpulan digunakan untuk memperoleh data dalam mendukung permasalahan yang ada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab ditempat penelitian yakni karyawan Winmart
- b. Studi Pustaka, yaitu dengan mencari referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian ini baik jurnal maupun buku-buku.

- c. Observasi, metode ini dilakukan dengan datang secara langsung untuk melihat tempat penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sistem untuk analisa keputusan seleksi karyawan baru diperlukan kriteria dan bobot untuk mendapatkan nilai prioritas dan bobot perangkingan dalam menghasilkan karyawan baru dengan metode SAW (*Simple Additive Weight*).

Daftar kriteria, bobot dan nilai

Tabel 1. Kriteria, bobot dan nilai masing-masing kriteria.

No	Kriteria	Bobot	Nilai
1	Usia	Cost	2.5
2	Pengalaman Kerja	Benefit	2.8
3	Pendidikan Akhir	Benefit	1.5
4	Kemampuan	Benefit	2
5	Wawancara	Benefit	2.8

Tabel nilai Keputusan

Tabel 2. Tabel nilai Keputusan.

Nilai	Predikat
≥ 80	A
70-79	B
60-69	C
50-59	D
< 50	E

Matriks Keputusan

Tabel 3. Matriks Keputusan.

Siswa	KRITERIA				
	C1	C2	C3	C4	C5
K1	95	80	25	80	30
K2	95	87	40	78	70
K3	98	90	35	90	76
K4	80	89	30	90	69
K5	98	90	79	98	70
K6	98	70	65	90	54
K7	89	86	62	94	79
K8	78	70	45	90	55
K9	97	90	23	84	50
K10	98	95	43	97	80

Matriks Ternormalisasi

Untuk kriteria beratribut *cost* menggunakan fungsi MIN dan jika beratribut *benefit* menggunakan fungsi MAX

C1,C2(Cost)

Kriteria 1

$$r_{11} = \frac{\min\{95,95,98,80,98,98,89,78,97,98\}}{95} = \frac{78}{95} = 0,82$$

$$R_{21} = \frac{\min\{95,95,98,80,98,98,89,78,97,98\}}{95} = \frac{78}{95} = 0,82$$

$$R_{31} = \frac{\min\{95,95,98,80,98,98,89,78,97,98\}}{98} = \frac{78}{98} = 0,80$$

$$R_{41} = \frac{\min\{95,95,98,80,98,98,89,78,97,98\}}{80} = \frac{78}{80} = 0,98$$

$$R_{51} = \frac{\min\{95,95,98,80,98,98,89,78,97,98\}}{98} = \frac{78}{98} = 0,80$$

$$R_{61} = \frac{\min\{95,95,98,80,98,98,89,78,97,98\}}{98} = \frac{78}{98} = 0,80$$

$$R_{71} = \frac{\min\{95,95,98,80,98,98,89,78,97,98\}}{89} = \frac{78}{89} = 0,88$$

$$R_{81} = \frac{\min\{95,95,98,80,98,98,89,78,97,98\}}{78} = \frac{78}{78} = 1$$

$$R_{91} = \frac{\min\{95,95,98,80,98,98,89,78,97,98\}}{97} = \frac{78}{97} = 0,80$$

$$R_{101} = \frac{\min\{95,95,98,80,98,98,89,78,97,98\}}{98} = \frac{78}{98} = 0,80$$

Kriteria 2

$$r_{12} = \frac{\min\{80,87,90,89,90,70,86,70,90,95\}}{80} = \frac{70}{80} = 0,88$$

$$r_{22} = \frac{\min\{80,87,90,89,90,70,86,70,90,95\}}{87} = \frac{70}{87} = 0,80$$

$$r_{32} = \frac{\min\{80,87,90,89,90,70,86,70,90,95\}}{90} = \frac{70}{90} = 0,78$$

$$r_{42} = \frac{\min\{80,87,90,89,90,70,86,70,90,95\}}{89} = \frac{70}{89} = 0,79$$

$$r_{52} = \frac{\min\{80,87,90,89,90,70,86,70,90,95\}}{70} = \frac{70}{90} = 0,78$$

$$r_{62} = \frac{\min\{80,87,90,89,90,70,86,70,90,95\}}{70} = \frac{70}{70} = 1$$

$$r_{72} = \frac{\min\{80,87,90,89,90,70,86,70,90,95\}}{86} = \frac{70}{86} = 0,81$$

$$r_{82} = \frac{\min\{80,87,90,89,90,70,86,70,90,95\}}{70} = \frac{70}{70} = 1$$

$$r_{92} = \frac{\min\{80,87,90,89,90,70,86,70,90,95\}}{90} = \frac{70}{90} = 0,78$$

$$r_{102} = \frac{\min\{80,87,90,89,90,70,86,70,90,95\}}{95} = \frac{70}{95} = 0,74$$

C3,C4,C5 (Benefit)

Kriteria 3

$$r_{13} = \frac{25}{\text{Max}\{25,40,35,30,79,65,42,45,23,43\}} = \frac{25}{79} = 0,32$$

$$r_{23} = \frac{40}{\text{Max}\{25,40,35,30,79,65,42,45,23,43\}} = \frac{40}{79} = 0,51$$

$$r_{33} = \frac{35}{\text{Max}\{25,40,35,30,79,65,42,45,23,43\}} = \frac{35}{79} = 0,44$$

$$r_{43} = \frac{30}{\text{Max}\{25,40,35,30,79,65,42,45,23,43\}} = \frac{30}{79} = 0,38$$

$$r_{53} = \frac{79}{\text{Max}\{25,40,35,30,79,65,42,45,23,43\}} = \frac{79}{79} = 1$$

$$r_{63} = \frac{65}{\text{Max}\{25,40,35,30,79,65,42,45,23,43\}} = \frac{65}{79} = 0,82$$

$$r_{73} = \frac{42}{\text{Max}\{25,40,35,30,79,65,42,45,23,43\}} = \frac{42}{79} = 0,53$$

$$r_{83} = \frac{45}{\text{Max}\{25,40,35,30,79,65,42,45,23,43\}} = \frac{45}{79} = 0,57$$

$$r_{93} = \frac{23}{\text{Max}\{25,40,35,30,79,65,42,45,23,43\}} = \frac{23}{79} = 0,29$$

$$r_{103} = \frac{43}{\text{Max}\{25,40,35,30,79,65,42,45,23,43\}} = \frac{43}{79} = 0,54$$

Kriteria 4

$$r_{14} = \frac{80}{\text{Max}\{80,78,90,90,98,90,94,90,84,97\}} = \frac{80}{98} = 0,82$$

$$r_{24} = \frac{78}{\text{Max}\{80,78,90,90,98,90,94,90,84,97\}} = \frac{78}{98} = 0,80$$

$$r_{34} = \frac{90}{\text{Max}\{80,78,90,90,98,90,94,90,84,97\}} = \frac{90}{98} = 0,92$$

$$r_{44} = \frac{90}{\text{Max}\{80,78,90,90,98,90,94,90,84,97\}} = \frac{90}{98} = 0,92$$

$$r_{54} = \frac{98}{\text{Max}\{80,78,90,90,98,90,94,90,84,97\}} = \frac{98}{98} = 1$$

$$r_{64} = \frac{90}{\text{Max}\{80,78,90,90,98,90,94,90,84,97\}} = \frac{90}{98} = 0,92$$

$$r_{74} = \frac{94}{\text{Max}\{80,78,90,90,98,90,94,90,84,97\}} = \frac{94}{98} = 0,96$$

$$r_{84} = \frac{94}{\text{Max}\{80,78,90,90,98,90,94,90,84,97\}} = \frac{90}{98} = 0,92$$

$$r_{94} = \frac{84}{\text{Max}\{80,78,90,90,98,90,94,90,84,97\}} = \frac{84}{98} = 0,86$$

$$r_{104} = \frac{97}{\text{Max}\{80,78,90,90,98,90,94,90,84,97\}} = \frac{97}{98} = 0,99$$

Kriteria 5

$$r_{15} = \frac{30}{\text{Max}\{30,70,76,69,70,54,79,55,50,80\}} = \frac{30}{80} = 0,38$$

$$r_{25} = \frac{70}{\text{Max}\{30,70,76,69,70,54,79,55,50,80\}} = \frac{70}{80} = 0,88$$

$$r_{35} = \frac{76}{\text{Max}\{30,70,76,69,70,54,79,55,50,80\}} = \frac{76}{80} = 0,95$$

$$r_{45} = \frac{69}{\text{Max}\{30,70,76,69,70,54,79,55,50,80\}} = \frac{69}{80} = 0,86$$

$$r_{55} = \frac{70}{\text{Max}\{30,70,76,69,70,54,79,55,50,80\}} = \frac{70}{80} = 0,88$$

$$r_{65} = \frac{54}{\text{Max}\{30,70,76,69,70,54,79,55,50,80\}} = \frac{54}{80} = 0,68$$

$$r_{75} = \frac{79}{\text{Max}\{30,70,76,69,70,54,79,55,50,80\}} = \frac{79}{80} = 0,99$$

$$r_{85} = \frac{55}{\text{Max}\{30,70,76,69,70,54,79,55,50,80\}} = \frac{55}{80} = 0,69$$

$$r_{95} = \frac{50}{\text{Max}\{30,70,76,69,70,54,79,55,50,80\}} = \frac{50}{80} = 0,63$$

$$r_{105} = \frac{80}{\text{Max}\{30,70,76,69,70,54,79,55,50,80\}} = \frac{80}{80} = 1$$

Tabel 4. Matriks Ternormalisasi.

CI(20)	C2(25)	C(30)	C4(15)	C5(10)
0,82	0,88	0,32	0,82	0,38
0,82	0,80	0,51	0,80	0,88
0,80	0,78	0,44	0,92	0,95
0,98	0,79	0,38	0,92	0,86
0,80	0,78	1	1	0,88
0,80	1	0,82	0,92	0,68
0,88	0,81	0,78	0,96	0,99
1	1	0,57	0,92	0,69
0,80	0,78	0,29	0,86	0,63
0,80	0,74	0,54	0,99	1

a. Matriks Perangkingan

Proses Perangkingan adalah proses perangkingan dengan menggunakan bobot setiap kriteria di berikan oleh pengambil keputusan, yaitu bagian kesiswaan:

$$K1=(0,82)(20)+(0,88)(25)+(0,32)(30)+(0,82)(15)+(0,38)(10)=63,78$$

$$K2=(0,82)(20)+(0,80)(25)+(0,51)(30)+(0,80)(15)+(0,88)(10)=72,41$$

$$K3=(0,80)(20)+(0,78)(25)+(0,44)(30)+(0,92)(15)+(0,95)(10)=71,92$$

$$K4=(0,98)(20)+(0,79)(25)+(0,38)(30)+(0,92)(15)+(0,86)(10)=72,95$$

$$K5=(0,80)(20)+(0,78)(25)+(1)(30)+(1)(15)+(0,88)(10)=89,11$$

$$K6=(0,80)(20)+(1)(25)+(0,82)(30)+(0,92)(15)+(0,68)(10)=86,12$$

$$K7=(0,88)(20)+(0,81)(25)+(0,78)(30)+(0,9)(15)+(0,99)(10)=85,68$$

$$K8=(1)(20)+(1)(25)+(0,57)(30)+(0,92)(15)+(0,69)(10)=82,73$$

$$K9=(0,80)(20)+(0,78)(25)+(0,29)(30)+(0,86)(15)+(0,63)(10)=63,36$$

$$K10=(0,80)(20)+(0,74)(25)+(0,54)(30)+(0,99)(15)+(1)(10)=75,51$$

Dari matriks perangkingan yang telah diselesaikan dengan metode SAW (Simple Additive Weight) berdasarkan urutan dari nilai tertinggi sampai nilai terendah sebagai berikut:

Tabel 5. Tabel Matriks urutan nilai perangkingan karyawan.

No	Siswa	Nilai	Predikat
1	K5	89,11	
2	K6	86,12	A
3	K8	82,73	
4	K10	75,51	
5	K2	72,41	
6	K4	72,91	B
7	K7	72,95	
8	K3	71,92	
9	K1	63,78	C
10	K9	63,36	

Pembahasan

Form input Login

Form login merupakan media untuk memasukkan username dan password yang menjadi hak akses dari pengguna. Tampilan form login dapat dilihat pada gambar 4.20 sebagai berikut:



Gambar 2. Form Login Admin.

Menu Utama

Form Menu Utama merupakan form induk yang berperan sebagai Counteiner atau tempat meletakkan form lainnya. Adapun gambar dari form menu utama dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Menu Utama.

Form data alternatif

Form Data alternatif merupakan form master yang berfungsi untuk mengolah data alternatif. Adapun gambar dari form data alternatif dapat dilihat pada gambar 4.22 sebagai berikut:



Gambar 4. Form Data Alternatif.

Tabel Alternatif

Data-data mengenai kandidat yang akan dievaluasi di representasikan dalam tabel berikut:

[Tambah Alternatif](#)

No	Name	Aksi
1	K1	Aksi -
2	K2	Aksi -
3	K3	Aksi -
4	K4	Aksi -
5	K5	Aksi -

Gambar 5. Form Data Alternatif.

Form input Bobot Kriteria

Form bobot Kriteria merupakan form master yang berfungsi untuk mengolah data bobot kriteria. Adapun gambar dari form bobot kriteria dapat dilihat pada gambar 4.23 sebagai berikut:

SPK Seleksi Karyawan Winmart- Metode SAW

Bobot Kriteria

Tabel Bobot Kriteria

Pengambil keputusan memberi bobot preferensi dari setiap kriteria dengan masing-masing jenjangnya (keuntungan/benefit atau biaya/cost):

No	Simbol	Kriteria	Bobot	Atribut	Aksi
1	C1	Ura	2,5	benefit	Go
2	C2	Pengalaman Kerja	2,8	benefit	Go
3	C3	Pendidikan Akhir	1,5	benefit	Go
4	C4	Kemampuan	2	benefit	Go
5	C5	Wawancara	2,8	benefit	Go

Tabel Kriteria C₁

2024 © SPK Seleksi Karyawan Baru- SAW Method Copyright Universitas Stella Maris Surabaya by Teknik Informatika | Historia Venesia Data

Gambar 6. Form Input Bobot Kriteria.

Form Input Matriks Keputusan

Form matriks keputusan merupakan form yang berfungsi untuk mengolah nilai matriks keputusan. Adapun gambar dari form matriks keputusan dapat dilihat pada gambar 4.24 sebagai berikut:

Alternatif	Kriteria					Aksi
	C1	C2	C3	C4	C5	
A ₁ K1	95	80	25	80	30	Hapus
A ₂ K2	95	87	40	78	70	Hapus
A ₃ K3	98	90	35	90	76	Hapus
A ₄ K4	80	89	30	90	69	Hapus
A ₅ K5	98	90	79	98	70	Hapus
A ₆ K6	98	70	65	90	54	Hapus
A ₇ K7	89	86	62	94	79	Hapus
A ₈ K8	78	70	45	90	55	Hapus
A ₉ K9	97	90	23	84	50	Hapus
A ₁₀ K10	98	95	43	97	80	Hapus

Gambar 7. Form Input Matriks Keputusan.

Matriks ternormalisasi

Matriks ternormalisasi adalah hasil pembagian berdasarkan fungsi MIN dan Max berdasarkan kriteria attribute cost and benefit seperti pada gambar 4.25

Matrik Keputusan(X)

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	0.82	0.88	0.32	0.82	0.38
A2	0.82	0.8	0.51	0.8	0.88
A3	0.8	0.78	0.44	0.92	0.95
A4	0.98	0.79	0.38	0.92	0.86
A5	0.8	0.78	1	1	0.88
A6	0.8	1	0.82	0.92	0.68
A7	0.88	0.81	0.78	0.96	0.99
A8	1	1	0.57	0.92	0.69
A9	0.8	0.78	0.29	0.86	0.63
A10	0.8	0.74	0.54	0.99	1

Gambar 8. Matriks ternormalisasi.

Nilai Perangkingan

Nilai perangkingan merupakan penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vector bobot W seperti pada gambar 4.26

Nilai preferensi (P) merupakan penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot W.

No	Alternatif	Hasil
1	A1	63.784621476839
2	A2	72.41464408824
3	A3	71.929461235971
4	A4	72.955836615687
5	A5	89.112811791383
6	A6	86.127421854818
7	A7	85.683985996452
8	A8	82.739117799018
9	A9	63.368238743581
10	A10	75.515472678079

Nilai Preferensi (P)

Gambar 9. Nilai Perangkingan.

Penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam sistem pendukung keputusan seleksi karyawan di Winmart berbasis web terbukti mampu meningkatkan objektivitas dalam pengambilan keputusan. Metode ini bekerja dengan memberikan bobot pada setiap kriteria yang relevan seperti pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kepribadian, kemudian dilakukan proses normalisasi dan perangkingan untuk menentukan kandidat terbaik. Penggunaan sistem ini meminimalkan subjektivitas yang biasa terjadi pada proses seleksi konvensional, yang seringkali dipengaruhi oleh hubungan personal atau ketidaksesuaian kualifikasi pelamar dengan kebutuhan perusahaan. Sistem ini juga meningkatkan efisiensi waktu dan transparansi karena seluruh proses seleksi dapat dimonitor secara daring oleh pihak manajemen. Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang

menunjukkan bahwa metode SAW efektif dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis multikriteria (MCDM) [1,2]. Selain itu, pengembangan sistem berbasis web mendukung fleksibilitas dan aksesibilitas yang tinggi, mempermudah HRD dalam mengelola dan memantau data seleksi dari berbagai perangkat dan lokasi [3]. Implementasi sistem ini juga mendorong penguatan tata kelola sumber daya manusia yang lebih sistematis, akurat, dan adaptif terhadap tantangan digitalisasi.

4. KESIMPULAN

Dari penulisan tugas akhir yang berjudul Penerapan Metode SAW dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk seleksi karyawan pada Winmart Tambolaka, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dalam proses analisa keputusan seleksi karyawan baru winmart kriteria yang ditentukan sebagai berikut: Usia, Pendidikan akhir, Pengalaman kerja, Wawancara, Kemampuan karena berdasarkan kriteria tersebut dapat dijadikan sebagai acuan seleksi karyawan baru.

Penerapan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) terdapat tiga siswa yang terpilih, yaitu siswa dengan nama alternatif K5, K6 dan K8.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, R. F., & Hasugian, A. H. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode AHP dan SAW. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (INTECOMS)*, 6(2), 641-647. <https://www.researchgate.net/publication/377824635>
- Bernadin, F., & Ahma, M. (2023). Peran penting pengembangan karyawan dalam peningkatan kinerja di era digital: Literature review. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 6(1). <https://www.researchgate.net/publication/387463443>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hidayati, S., & Fatmasari, A. (2018). Penerapan metode Simple Additive Weighting dalam sistem pendukung keputusan untuk seleksi karyawan. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (JTIK)*, 5(2), 123-128. <https://doi.org/10.25126/jtiik.20231057329>
- Kusrini. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Andi.
- Kusrini. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Andi.
- Kusumadewi, S., Hartati, S., Harjoko, A., & Wardoyo, R. (2006). *Fuzzy Multi-Attribute Decision Making (Fuzzy MADM)*. Graha Ilmu.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

- Murtopo, A., & Putri, R. A. (2016). Perancangan sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan pegawai menggunakan metode SAW pada PDAM Tirta Dharma Tegal. *Citec Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.24076/citec.2016v3i2.72>
- Pertiwi, M., & Sarjono, S. (2022). Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) berbasis web. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 7(2), 261-273. <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jurnalmsi/article/view/1060>
- Putra, R. F., & Harahap, S. A. (2020). Rancang bangun sistem pendukung keputusan seleksi karyawan menggunakan metode SAW berbasis web. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 8(1), 45-52. <https://eprints.utdi.ac.id/7459/>
- Riandi, R., & Zain, I. (2023). Menekan turn over intention dengan memaksimalkan proses rekrutmen pada UMKM Master Laundry Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Pengabdian dan Inovasi*, 1(4). <https://doi.org/10.57248/jilpi.v1i4>
- Rismayanti, B. (2023). Pemanfaatan teknologi informasi dalam persaingan bisnis global. *J-Innovative*. Retrieved April 25, 2025, from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7542>
- Turban, E., & Aronson, J. E. (2005). *Decision Support Systems and Intelligent Systems* (7th ed.). Pearson Education.
- Yusman, Y., Nadriati, S., & Putra, N. (2022). Sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan karyawan pada PT Pelindo I menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Digit*, 4(2), 213. <https://doi.org/10.51920/jd.v12i1.213>