

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Perusahaan

Tahap tinjauan perusahaan ini dilakukan untuk peninjauan terhadap tempat penelitian studi kasus yang dilakukan oleh peneliti di PT. Cemindo Gemilang Bayah. Tinjauan perusahaan terdiri dari profil perusahaan dan struktur organisasi tempat peneliti melakukan penelitian.

2.1.1 Sejarah PT. Cemindo Gemilang Bayah

PT Cemindo Gemilang Bayah yang berdiri sejak tahun 2011 merupakan produsen semen berkualitas premium dengan merek dagang Semen Merah Putih. Sejak awal berdiri, PT Cemindo Gemilang Bayah berkomitmen menjaga konsistensi kualitasnya melalui penyediaan bahan baku semen terbaik dan pembangunan pabrik-pabrik berteknologi mutakhir yang dioperasikan oleh tenaga kerja yang profesional.

Saat ini PT Cemindo Gemilang Bayah telah memiliki enam pabrik di Indonesia yang tersebar di wilayah Banten, Jawa Timur, Kalimantan Barat, Sumatera Utara, dan Bengkulu.

Dalam waktu lima tahun, PT Cemindo Gemilang Bayah berhasil mendistribusikan Semen Merah Putih ke 17 provinsi di Indonesia dengan jaringan distribusi dan pemasaran di pulau Sumatera, Kalimantan, Jawa, Bali, dan Nusa Tenggara. Ke depannya, Semen Merah Putih akan terus meningkatkan area pendistribusiannya, sesuai dengan komitmen PT Cemindo Gemilang Bayah untuk menyediakan semen berkualitas premium di seluruh Indonesia.

Komitmen PT Cemindo Gemilang Bayah mendapatkan apresiasi masyarakat Indonesia, Semen Merah Putih mendapatkan

penghargaan Home Preferred Brand kategori Best Portland Cement, pilihan pembaca Media Bintang Group Indonesia selama dua tahun berturut-turut di tahun 2015-2016.

2.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan global terkemuka di bidang material bangunan dengan mengedepankan solusi inovatif.

b. Misi

Menyediakan produk yang lebih diminati dan layanan terbaik dengan pengelolaan perusahaan yang handal, ramah lingkungan dan memberikan nilai tambah yang lebih untuk seluruh shareholder.

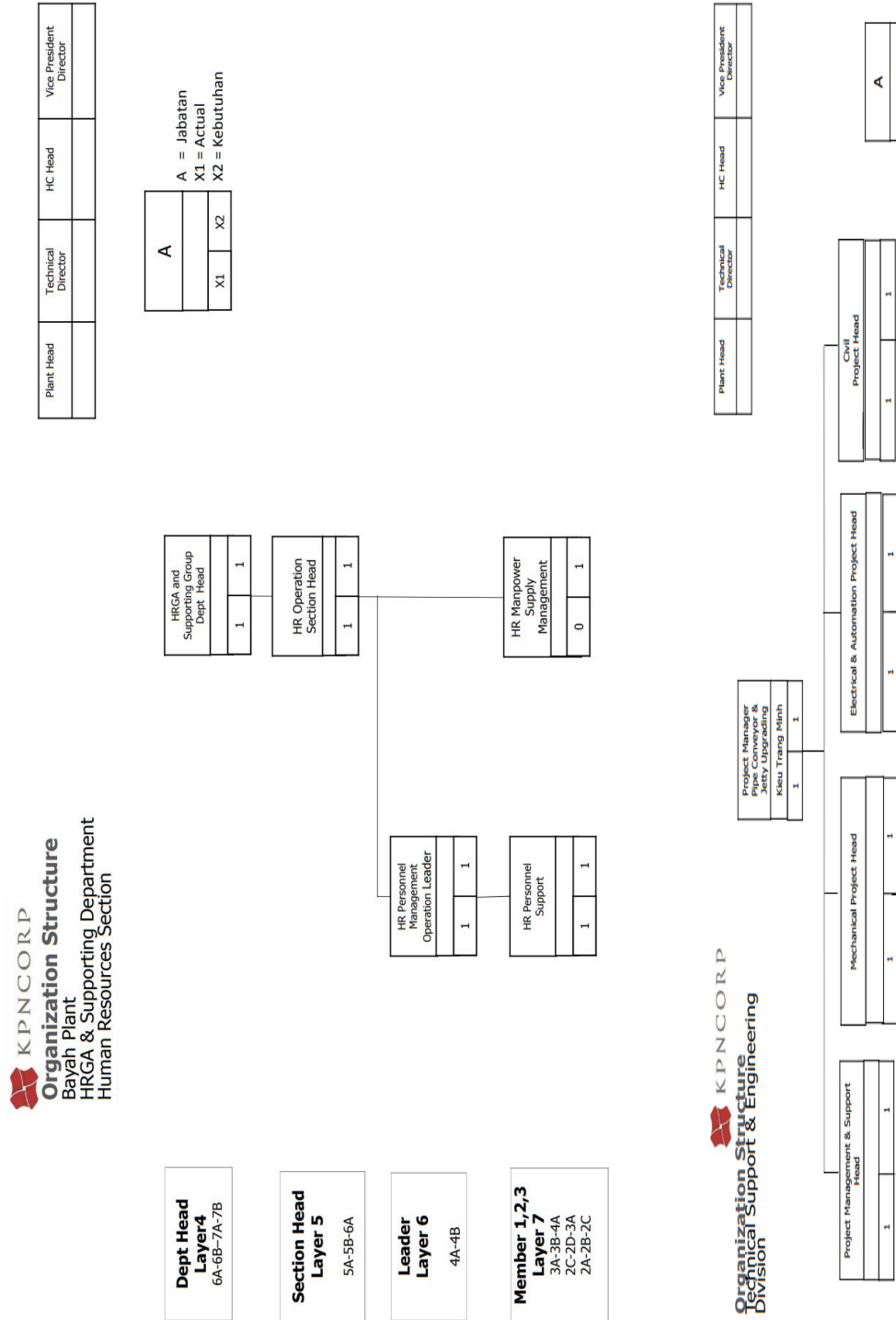
2.1.3 Logo PT. Cemindo Gemilang Bayah



Gambar 2.1 Logo Perusahaan

Gambar 1. Logo PT Cemindo Gemilang dan Semen Merah Putih
Gambar diatas merupakan logo dari PT Cemindo Gemilang

2.1.4 Struktur Organisasi PT. Cemindo Gemilang Bayah



Gambar 2.2 Struktur Organisasi

2.1.5 Job Deskripsi

Berikut ini merupakan job deskripsi yang terdapat pada PT. Cemindo Gemilang Bayah.

1. HRGA and Supporting Group
 - a. Bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, termasuk pengadaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan. Memastikan kebijakan dan prosedur SDM yang relevan diterapkan dengan baik.
 - b. Bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi personalia, termasuk pengolahan data karyawan, pengelolaan absensi, cuti, perizinan, dan penggajian. Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan peraturan ketenagakerjaan.
 - c. Bertanggung jawab atas penyimpanan dan pengelolaan data karyawan secara elektronik atau manual. Memastikan integritas data dan keamanannya.
 - d. Menangani perselisihan atau masalah antara karyawan, serta memberikan saran dan bimbingan kepada manajemen dan karyawan terkait kebijakan perusahaan dan peraturan ketenagakerjaan.
2. Project Management & Support
 - a. Membuat schedule untuk seluruh aktivitas yang berkaitan.
 - b. Mempersiapkan presentasi & report kepada management yang berhubungan.
 - c. Konsolidasi data schedule & progress fisik actual dari Kontraktor untuk direview dan disetujui
 - d. Menyiapkan drawing project untuk di review dari Kontraktor untuk diserahkan ke masing - masing departemen yang terkait.

- e. Mengirimkan kembali drawing project yang sudah di review dari masing - masing departemen ke Kontraktor
3. Mechanical Project
 - a. Review gambar kerja untuk gambar mekanikal dan gambar struktur baja.
 - b. Supervisi, inspeksi dan monitor kualitas pekerjaan pemasangan alat mesin/equipment.
 - c. Supervisi, inspeksi dan monitoring Quality / kualitas pekerjaan fabrikasi.
 4. Electrical & Automation
 - a. Membuat dan mereview drawing, BOQ (Bill Of Quantity), dan analisa engineering project baru yang berkaitan dengan Electrical & Automation.
 - b. Mengupdate data – data yang berkaitan dengan Elektrikal & Automation
 - c. Mempersiapkan presentasi dan report yang berhubungan dengan Elektrikal & Automation Project.
 5. Civil
 - a. Pemeriksaan pekerjaan kontraktor.
 - b. Pemeriksaan personel dan alat kerja kontraktor
 - c. Pengawasan Progress Lapangan.
 - d. Melakukan administrasi departemen.

2.2 Landasan Teori

Dalam penelitian ini landasan teori digunakan sebagai acuan dalam perancangan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Cemindo Gemilang Bayah.

2.2.1 Sistem

Sistem merupakan suatu rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Sebuah sistem terdiri dari tiga elemen utama: input (masukan),

proses, dan output (keluaran). Input adalah komponen yang memberikan tenaga atau menjadi penggerak bagi sistem tersebut, sementara output adalah hasil dari operasi sistem. Secara sederhana, output merujuk pada tujuan atau target dari operasi sistem sedangkan proses adalah aktivitas yang mengubah input menjadi output [1].

Dalam mendefinisikan sistem, terdapat dua kelompok pendekatan yang dapat digunakan. Pendekatan pertama adalah pendekatan prosedural, di mana sistem dipahami sebagai jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling terhubung, yang digabungkan bersama-sama untuk menjalankan suatu kegiatan atau mencapai tujuan tertentu. Pendekatan kedua adalah pendekatan komponen atau elemen, di mana sistem dipahami melalui pemahaman terhadap komponen-komponen atau elemen-elemen yang membentuk sistem tersebut. Pendekatan komponen ini dianggap lebih sederhana dan lebih mudah dalam mempelajari sistem untuk tujuan dan perancangan sistem yang lebih efektif.[2]

2.2.2 Sistem Informasi

Sistem informasi adalah kombinasi komponen yang saling terkait dan bekerja bersama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyebarkan informasi guna mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, pengendalian, dan memberikan gambaran aktivitas di dalam perusahaan [3].

Sistem informasi adalah suatu sistem yang digunakan di dalam sebuah organisasi untuk mengintegrasikan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasional dan manajerial. Hal ini dilakukan agar organisasi dapat menyediakan informasi yang diperlukan oleh pihak luar untuk pengambilan keputusan yang tepat [4].

2.2.3 Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan sebuah opsi yang dapat digunakan oleh organisasi untuk melakukan tindakan konfigurasi

manajemen dengan mengintegrasikan sistem manusia dan mesin. SIM dapat dianggap sebagai sistem alternatif yang dapat membantu dalam menjalankan dan memproses operasi bisnis dengan lebih efektif dan efisien[5].

Sistem informasi manajemen (SIM) adalah sebuah sistem terintegrasi yang memberikan informasi untuk mendukung aktivitas operasional, manajerial, dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. SIM merupakan jenis sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan melibatkan proses-proses tertentu untuk mencapai tujuan yang spesifik dalam kegiatan manajemen [6].

Beberapa ahli telah memberikan definisi tentang sistem informasi manajemen, sebagai berikut:

- a. Sistem informasi manajemen melibatkan pengembangan dan penggunaan sistem informasi yang efektif di dalam suatu organisasi.
- b. Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem berbasis komputer yang memberikan informasi kepada sekelompok pengguna dengan kebutuhan serupa. Informasi ini mencakup sejarah perusahaan atau sistem utama yang menggambarkan apa yang terjadi di masa lalu, saat ini, dan mungkin terjadi di masa depan. Informasi tersebut tersedia dalam bentuk laporan rutin, laporan khusus, dan hasil dari simulasi matematika. Pengelola dan staf lainnya menggunakan informasi ini untuk membuat keputusan dalam memecahkan masalah.
- c. Sistem informasi manajemen adalah metode formal yang menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada manajemen, dengan tujuan memfasilitasi pengambilan keputusan dan memungkinkan organisasi menjalankan fungsi perencanaan, operasional, dan pengendalian secara efektif.

2.2.4 Definisi Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya utama bagi setiap organisasi atau perusahaan, dimana mereka memiliki peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, mereka juga memiliki tujuan, pemikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan [7].

2.2.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang dilakukan untuk menilai sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan standar yang telah ditetapkan, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja digunakan sebagai alat untuk mengukur standar yang telah ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar ini sangat penting dalam penilaian kinerja karena membantu mengidentifikasi dengan jelas apa yang harus diketahui dan dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks penilaian kinerja, diasumsikan bahwa karyawan memahami standar yang digunakan dalam kinerja mereka, dan atasan memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk mendorong karyawan tersebut mengatasi masalah kinerja yang kurang baik dan melanjutkan kinerja yang baik.

Penilaian kinerja juga bertujuan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dengan harapan dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka atau mencapai kinerja yang lebih baik [8].

2.2.6 Pengertian Analisis PDCA

PDCA merupakan suatu siklus yang berkelanjutan atau terus-menerus mirip dengan lingkaran tak berujung. Konsep siklus PDCA ini awalnya diperkenalkan oleh Dr. William Edwards Deming, seorang pakar manajemen kualitas dari Amerika Serikat. [9].

1. PLAN (Merencanakan) merupakan langkah awal dalam siklus PDCA yang bertujuan untuk menetapkan target atau sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan proses atau pemecahan permasalahan. Pada tahap ini, metode yang akan digunakan untuk mencapai target tersebut juga ditentukan..

2. Do (Melaksanakan) merupakan tahap di mana rencana yang telah disusun pada Tahap PLAN dilaksanakan dan diaplikasikan..

3. Check (Memeriksa) merupakan tahap di mana dilakukannya pemeriksaan dan peninjauan hasil dari penerapan yang telah dilakukan pada Tahap DO. Tujuan utamanya adalah untuk mempelajari hasil-hasil yang telah dicapai.

4. Action (Menindak) merupakan tahap pengambilan tindakan yang diperlukan.

2.2.7 Weighted Product

Metode Weighted Product (WP) adalah salah satu metode yang digunakan untuk problem-solving. Metode ini menggunakan operasi perkalian untuk menghubungkan nilai atribut atau kriteria, di mana setiap nilai atribut harus dipangkatkan dengan bobot atribut yang relevan.

Proses normalisasi diperlukan dalam metode WP karena ini mengubah hasil penilaian atribut. Hasil perkalian tersebut tidak memiliki makna yang jelas jika tidak dibandingkan atau dibagi dengan nilai standar. Dalam metode WP, bobot atribut manfaat digunakan sebagai pangkat positif dalam operasi perkalian, sedangkan bobot atribut biaya digunakan sebagai pangkat negatif. Metode WP menggunakan operasi perkalian untuk menghubungkan rating atribut, di mana setiap rating atribut harus dipangkatkan dengan bobot yang sesuai [10].

Rumus Nilai Bobot

$$\sum_{j=1}^n W_j = 1 \quad (2.1)$$

Rumus Nilai Vektor S

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij}^{w_j}, i = 1, 2, \dots, n \quad (2.2)$$

Keterangan:

S : menyatakan preferensi alternatif yang dianalogikan sebagai vektor S

X : menyatakan nilai kriteria

W : menyatakan nilai bobot kriteria

I : menyatakan alternatif

J : menyatakan kriteria

N : menyatakan banyaknya kriteria

Rumus Nilai Vektor V

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^n X_{ij}^{w_j}}{\prod_{j=1}^n (X_j)^{w_j}}, i = 1, 2, \dots, n \quad (2.3)$$

V : menyatakan preferensi alternatif yang dianalogikan sebagai vektor V

X : menyatakan nilai kriteria

W : menyatakan nilai bobot kriteria

I : menyatakan alternatif

J : menyatakan kriteria

N : menyatakan banyaknya kriteria

2.2.8 Basis Data

Basis data adalah koleksi data yang terhubung antara entitas satu dengan yang lainnya. Basis data merupakan elemen yang krusial dalam sistem informasi modern. Hampir semua sistem informasi saat ini menggunakan Sistem Manajemen Basis Data Relasional (RDBMS) sebagai bagian utamanya [11].

2.2.9 ERD (Entity Relationship Diagram)

Entity Relationship Diagram (ERD) adalah diagram yang menggunakan notasi untuk menggambarkan hubungan antara data dalam pembuatan basis data. ERD berfungsi sebagai alat bantu dalam merancang basis data dan memberikan gambaran tentang bagaimana basis data akan beroperasi. ERD terdiri dari tiga elemen dasar, yaitu entitas, atribut, dan relasi [12].

1. Entitas

Entitas adalah objek yang menjadi fokus dalam basis data. Entitas dapat berupa manusia, tempat, objek, atau kondisi yang memiliki data yang relevan. Entitas digambarkan sebagai persegi panjang dalam simbol ERD.

2. Atribut

Atribut adalah informasi yang terkait dengan entitas. Setiap entitas memiliki atribut kunci utama (primary key) yang unik serta atribut deskriptif lainnya. Atribut biasanya disimpan dalam tabel entitas atau dapat terpisah dari tabel. Dalam ERD, atribut digambarkan sebagai elips.

3. Relasi

Relasi menggambarkan hubungan antara dua entitas atau lebih. Simbol relasi dalam ERD berbentuk belah ketupat. Terdapat beberapa jenis relasi yang dapat ada dalam ERD:

1. Satu ke Satu (One to One)

Satu entitas memiliki hubungan dengan satu entitas lainnya.

2. Satu ke Banyak (One to Many)

Satu entitas memiliki hubungan dengan beberapa entitas lainnya.

3. Banyak ke Banyak (Many to Many)

Beberapa entitas memiliki hubungan dengan beberapa entitas lainnya.

2.2.10 Data Flow Diagram

Diagram Aliran Data (DFD) adalah sebuah alat bantu yang memfokuskan pada aliran data dan informasi dalam suatu sistem. Perancangan sistem perlu didokumentasikan oleh analis sistem agar dapat lebih mudah dalam berkomunikasi dan berkoordinasi mengenai kebutuhan data dan informasi dengan pengguna sistem. Hal ini bertujuan agar sistem yang dirancang dapat diimplementasikan dengan baik sesuai dengan kebutuhan pengguna sistem [13].

2.2.11 Diagram Konteks

Diagram konteks adalah tahap awal dalam analisis struktur dan merupakan representasi tingkat teratas dari diagram aliran data. Diagram konteks memberikan gambaran umum tentang sistem. Diagram ini menggambarkan hubungan aliran data yang masuk dan keluar dari sistem, serta entitas yang berada di luar sistem (output) atau menerima data dari sistem tersebut (input) [14].

2.2.12 Business Process Model and Notation

Business Process Modeling Notation (BPMN) adalah sebuah representasi visual dalam bentuk diagram yang digunakan untuk menggambarkan proses bisnis. Diagram ini didasarkan pada teknik diagram alur dan digunakan untuk membuat model grafis dari operasi-operasi bisnis, termasuk aktivitas dan kontrol alur yang mendefinisikan urutan kerja.

BPMN dikembangkan oleh konsorsium industri yang dikenal sebagai BPMN.org. Konsorsium ini terdiri dari berbagai vendor perangkat

BPM yang bekerja sama untuk mengembangkan BPMN sebagai bahasa standar untuk menggambarkan proses bisnis, terutama pada tingkat analisis domain dan desain sistem tingkat tinggi. Hal ini diungkapkan oleh BPMI.org pada tahun 2006.

Diagram BPMN terdiri dari empat kategori elemen, yaitu Flow Object, Connecting Object, Swimlanes, dan Artifact. Setiap kategori elemen ini memiliki penjelasan dan fungsi yang berbeda dalam menggambarkan proses bisnis [15].

2.2.13 Hyper Text Markup Language (HTML)

Hypertext Markup Language (HTML) adalah suatu bahasa formatting yang digunakan untuk membuat sebuah halaman website. HTML memiliki beberapa element yang tersusun dari kode dan simbol yang memiliki fungsinya masing-masing [16].

2.2.14 Hypertext Preprocessor (PHP)

PHP adalah sebuah bahasa pemrograman server side yang dirancang khusus untuk aplikasi web. Dalam penggunaannya, PHP disisipkan di antara bahasa HTML dan karena sifatnya yang server side, maka kode PHP akan dieksekusi di server. Hal ini membuat yang dikirimkan ke browser hanya hasil jadi dalam bentuk HTML, dan tidak terlihat lagi kode PHP. Selain itu, PHP juga termasuk dalam kategori Open Source Product sehingga source codenya dapat diubah dan didistribusikan secara bebas [17].

2.2.15 MySQL

MySQL adalah sebuah perangkat lunak yang termasuk ke dalam kategori database server dan memiliki sifat open source. MySQL dilengkapi dengan source code atau kode yang digunakan untuk membuatnya, serta bentuk executable atau kode yang dapat dijalankan secara gratis. Selain itu, yang menarik dari MySQL adalah kemampuannya yang multplatform, MySQL dapat dijalankan pada berbagai sistem operasi [18].

2.2.16 State of The Art

Tabel 2.1 State of The Art Pertama

Penulis	Dina Lorenze, Pitrawati
Judul Jurnal	SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN DRIVER TERBAIK MENGGUNAKAN METODE WEIGHT PRODUCT (WP)
Tahun Penerbitan	2020
Masalah Utama yang diangkat	masih belum optimal pemilihan driver terbaik dimana penilaian terhadap driver terbaik masih manual, penentuan driver terbaik ditentukan oleh seorang pimpinan dianggap tidak efektif dan efisien dalam pelaksanaan pemilihan driver terbaik, dan tanggung jawab dalam pekerjaan driver tersebut belum maksimal sehingga tidak terstruktur
Kontribusi Penulis	Pembuatan sistem memilih driver terbaik untuk meningkatkan kinerja
Ikhtisar Artikel	menghasilkan rancangan Sistem Pendukung Keputusan untuk menentukan driver terbaik berdasarkan metode Weight Product
Hasil Penelitian, kesimpulan, dan saran	Hasil penelitian menunjukkan metode Weighted Product dalam sistem Pendukung Keputusan (SPK) sangat baik dalam memberikan rekomendasi dalam penentuan driver terbaik guna meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2.2 State of The Art Kedua

Penulis	Dira Junifa, Siti Aisyah, Angelina Cikita Mutiara Br Simanjuntak, Syahril Ginting
Judul Jurnal	SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA DOKTER MENGGUNAKAN METODE WEIGHT PRODUCT(WP) BERBASIS WEB
Tahun Penerbitan	2019
Masalah Utama yang diangkat	Dalam menentukan penilaian kinerja para dokter para jajaran pemimpin masih menggunakan cara konvensional. Penilaian masih dilakukan secara manual

	dan proses pengolahan datanya belum menggunakan program aplikasi dalam mengambil keputusan. Salah satu alternatif untuk menghindari penilaian yang bersifat subyektif tersebut adalah dengan menggunakan model penentuan prestasi kinerja dokter berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh jajaran pimpinan rumah sakit.
Kontribusi Penulis	Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang digunakan untuk membantu pengambilan keputusan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan.
Ikhtisar Artikel	Diharapkan sistem ini dapat membantu pengambil keputusan dalam mendapatkan informasi untuk menentukan prestasi kinerja dokter yang bersifat lebih obyektif
Hasil Penelitian, kesimpulan, dan saran	Berdasarkan hasil rancangan dari Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dokter dengan menggunakan metode Weight Product untuk menentukan prestasi kinerja dokter yang bersifat lebih obyektif

Tabel 2.3 State of The Art Ketiga

Penulis	Fathur Rohman, Muchammad Mamun
Judul Jurnal	Rancang Bangun Sistem Informasi Manajemen Pegawai (Simpeg) Berbasis Web Pada Kementerian Ppn/ Bappenas
Tahun Penerbitan	2019
Masalah Utama yang diangkat	Proses administrasi kepegawaian masih dilakukan melalui pencatatan dibuku besar ataupun penyimpanan berkas dengan data yang begitu banyak itu sangat tidak efisien
Kontribusi Penulis	Pembuatan sistem yang sudah terkomputerisasi yaitu Sistem Informasi Pegawai berbasis web
Ikhtisar Artikel	Dengan adanya sistem informasi manfaat yang didapat mampu menghasilkan informasi dengan waktu yang relatif singkat
Hasil Penelitian, kesimpulan, dan saran	Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dapat mempermudah proses pengumpulan data yang dilakukan, karena masing – masing pegawai dapat melakukan pengisian data secara mandiri atau

	memperbaharui data yang telah ada
--	-----------------------------------

Tabel 2.4 State of The Art Keempat

Penulis	Rani Susanto, Anna Dara Andriana
Judul Jurnal	ANALISIS METODE 360 DERAJAT UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Tahun Penerbitan	2019
Masalah Utama yang diangkat	Penilaian kinerja karyawan yang tidak objektif: CV Xyz menghadapi masalah dalam penilaian kinerja karyawan karena penilaian yang dilakukan dinilai tidak objektif. Penilaian tersebut didasarkan pada perkiraan dan belum ada kriteria atau syarat yang jelas untuk penilaian karyawan. Hal ini menyebabkan ketidakpastian dan keraguan terhadap hasil penilaian yang dilakukan. Kekurangan kriteria dan syarat penilaian: CV Xyz belum memiliki kriteria dan syarat yang jelas untuk penilaian karyawan. Tanpa adanya pedoman yang jelas, penilaian kinerja menjadi subjektif dan sulit untuk diukur secara obyektif. Kekurangan ini dapat mempengaruhi validitas dan akurasi penilaian karyawan.
Kontribusi Penulis	CV Xyz membutuhkan analisis metode 360 derajat sebagai solusinya. Implementasi metode ini diharapkan dapat membantu dalam proses penilaian kinerja karyawan agar lebih objektif sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.
Ikhtisar Artikel	Penggunaan metode 360 derajat dalam penilaian kinerja. Metode ini memungkinkan karyawan menerima umpan balik dari berbagai pihak yang memiliki hubungan kerja dengan mereka, sehingga penilaian menjadi lebih objektif dan komprehensif.
Hasil Penelitian, kesimpulan, dan saran	Implementasi metode 360 derajat. Dengan melakukan pemantauan dan pengukuran secara rutin, CV Xyz dapat menilai keefektifan metode ini dalam meningkatkan penilaian kinerja karyawan dan pengambilan keputusan terkait pengembangan mereka.

Tabel 2.5 State of The Art Kelima

Penulis	Nur Azizah, Sri Rahayu, Nova Adhista
Judul Jurnal	PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJAKARYAWAN SPG BERSTATUS KONTRAK PADA PT. SOFTEXINDONESIA MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW)
Tahun Penerbitan	2017
Masalah Utama yang diangkat	Sistem penilaian kinerja pada PT. Softe Indonesia yang berjalan masih manual menggunakan formulir, dikhawatirkan penilaian bersifat subjektif hasilnya karyawan yang terpilih sering kali tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan
Kontribusi Penulis	Sistem baru menggunakan metode Simple Additive Weighting yang sudah terkomputerisasi yaitu sistem informasi pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan
Ikhtisar Artikel	Dengan adanya sistem pendukung yang baru bisa menjadikan penilaian kinerja bisa lebih efektif dan akurat
Hasil Penelitian, kesimpulan, dan saran	Penilaian kinerja yang ada di PT. Softex Indonesia untuk pemilihan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap masih manual penilaian cenderung subjektif dan adanya ketidakpuasan ataupun kesalahan dalam mengambil keputusan. Dengan adanya sistem pendukung yang baru penilaian bisa lebih efektif dan akurat