E-ISSN: 3025-5481
DINASTI INFORMATION AND TECHNOLOGY
DINASTI RESEARCH
https://dinastires.org/DIT dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/dit.v4i2.4048
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 11 November 2026 | **Revised:** 20 November 2026 | **Accepted:** 26 November 2026

Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode TOPSIS pada Waroeng Rojo Sambel Sumatera

Nova Riska Rahmadani[1], Surya Darma Nasution[2]
[1]Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Sumatera Utara, Indonesia, nriskarahmadani@gmail.com
[2]Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Sumatera Utara, Indonesia, darmashadow@gmail.com

Corresponding Author: nriskarahmadani@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to design a decision support system for selecting the best employee at Waroeng Rojo Sambel Sumatera and to apply the* Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution *to rank employees. Employee appraisal in small and medium culinary businesses is still generally conducted manually and subjectively, which may cause unfairness and reduce work motivation, while previous studies have rarely addressed criteria that arise from the real needs of culinary businesses. This quantitative descriptive study was combined with system development. Data were collected through observation, interviews, documentation, and literature review involving ten employees, all of whom were taken as the sample through saturated sampling, using three criteria determined by the business owner: diligence in maintaining cleanliness, ability to promote the premises, and punctuality. The results show that Rudi Hartono obtained the highest preference value of 1.0000, whereas Agus Setiawan obtained the lowest value of 0.1802. The system calculations were fully consistent with the manual calculations at every stage. The novelty of this study lies in applying context-specific culinary business criteria in a lightweight web-based system that requires no database and whose accuracy has been tested.*

Keywords: *Decision Support System, TOPSIS, Best Employee, Performance Appraisal, Culinary Business*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan merancang sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik pada Waroeng Rojo Sambel Sumatera serta menerapkan metode *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution* untuk menentukan peringkat karyawan. Penilaian karyawan pada usaha kuliner skala kecil dan menengah umumnya masih dilakukan secara manual dan subjektif sehingga berpotensi menimbulkan ketidakadilan serta menurunkan motivasi kerja, sedangkan kajian terdahulu jarang mengangkat kriteria yang berasal dari kebutuhan nyata usaha kuliner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dipadukan dengan pengembangan sistem. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan terhadap sepuluh karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh, menggunakan tiga kriteria yang ditetapkan

pemilik usaha, yaitu kerajinan menjaga kebersihan, kemampuan membuat promosi tempat, dan kedisiplinan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rudi Hartono memperoleh nilai preferensi tertinggi sebesar 1,0000, sedangkan Agus Setiawan memperoleh nilai terendah sebesar 0,1802. Hasil perhitungan sistem sepenuhnya sesuai dengan perhitungan manual pada setiap tahap. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan kriteria kontekstual usaha kuliner dalam sistem berbasis web ringan tanpa basis data yang telah teruji ketepatannya.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, TOPSIS, Karyawan Terbaik, Penilaian Kinerja, Usaha Kuliner

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberlangsungan suatu usaha karena mutu layanan dan kelancaran operasional sangat bergantung pada kinerja orang-orang yang menjalankannya (Ainiyah, 2025). Hal ini terutama berlaku pada usaha kuliner yang beroperasi dengan volume transaksi harian tinggi dan menuntut kebersihan, ketepatan waktu, serta daya tarik promosi secara konsisten. Waroeng Rojo Sambel Sumatera, usaha kuliner bercita rasa sambal khas daerah yang berlokasi di Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, mempekerjakan sepuluh karyawan pada bagian dapur, pelayanan, dan kasir. Untuk mendorong semangat kerja, pihak manajemen memandang perlu adanya pemilihan karyawan terbaik secara berkala. Namun, penilaian tersebut hingga kini masih dilakukan secara manual berdasarkan pengamatan subjektif pemilik usaha tanpa standar kriteria yang baku. Kondisi ini berisiko menimbulkan ketidakadilan dan kecemburuan sosial, menurunkan motivasi kerja karena hasil penilaian dirasa tidak mencerminkan kinerja yang sebenarnya, serta memerlukan waktu yang lama dan rawan kesalahan hitung.

Penentuan karyawan terbaik pada hakikatnya merupakan persoalan pengambilan keputusan multikriteria karena harus mempertimbangkan beberapa aspek sekaligus. Sistem pendukung keputusan (SPK) berbasis komputer dapat membantu perusahaan menilai kinerja karyawan dengan lebih mudah dan cepat dibandingkan proses manual (Wardani Zebua et al., 2022). Penerapan SPK juga dilaporkan meningkatkan akurasi, efisiensi waktu, transparansi, serta kepercayaan pengguna dalam pengambilan keputusan (Rahman, 2025) dan telah dimanfaatkan pada evaluasi kinerja, rekrutmen, dan seleksi di lingkungan perusahaan (Yusril & Hendrik, 2024). Di antara berbagai metode yang tersedia, *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) menawarkan konsep perhitungan yang sederhana dan mudah dipahami karena mengukur kinerja relatif setiap alternatif berdasarkan jaraknya terhadap solusi ideal positif dan solusi ideal negatif (Wicaksono, 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pendekatan SPK efektif untuk menilai dan menyeleksi karyawan. Sukaryati dan Voutama (2022) melaporkan bahwa bobot kriteria yang tepat meningkatkan akurasi hasil pemilihan karyawan terbaik dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW), sedangkan Sukiakhy et al. (2022) memperoleh rekomendasi yang efektif dan praktis dari penerapan metode yang sama pada sebuah perusahaan jasa. Adapun TOPSIS telah digunakan untuk penilaian kinerja karyawan berbasis situs web (Christiana & Mailoa, 2022) dan penentuan penerima bonus karyawan (Kobi et al., 2023), serta pada bidang lain seperti seleksi beasiswa (Sadali et al., 2023), rekomendasi tempat wisata (Setiawansyah, 2022), penentuan wali kelas (Ghaniy & Sudrajat, 2022), dan penentuan penerima bantuan pangan non tunai (Firmansyah et al., 2023).

Meskipun demikian, berdasarkan literatur yang dikaji dalam penelitian ini, studi-studi tersebut belum secara khusus membahas penentuan karyawan terbaik pada usaha kuliner skala kecil dan menengah dengan kriteria yang ditetapkan langsung oleh pemilik usaha berdasarkan kebutuhan operasional hariannya, seperti kerajinan menjaga kebersihan dan kemampuan mempromosikan tempat usaha. Selain itu, rancangan sistem yang ringan, dapat dijalankan

langsung melalui *browser* tanpa basis data, mudah dioperasikan oleh pemilik usaha tanpa latar belakang teknis, dan diuji dengan membandingkan hasilnya terhadap perhitungan manual belum menjadi sorotan utama. Kesenjangan penelitian (*research gap*) inilah yang diisi oleh penelitian ini. Keunikan penelitian terletak pada penerapan TOPSIS dengan tiga kriteria kontekstual usaha kuliner dalam sistem berbasis web ringan yang kesesuaian hasilnya dengan perhitungan manual telah diuji pada seluruh tahapan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dipadukan dengan pengembangan sistem, karena seluruh data berbentuk numerik dan hasil akhirnya berupa sistem pendukung keputusan berbasis web yang dapat dipakai langsung oleh pemilik usaha. Penelitian dilaksanakan di Waroeng Rojo Sambel Sumatera, Jl. Tj Morawa No. 54, Ujung Serdang, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, selama kurang lebih lima bulan, yaitu Maret hingga Juli 2026. Lokasi dipilih karena penilaian kinerja karyawan pada usaha ini masih dilakukan secara manual dan subjektif serta peneliti memiliki akses yang memadai terhadap data dan pengelola usaha.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian dapur, pelayanan, dan kasir, yaitu sebanyak 10 orang. Karena jumlahnya kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh sehingga tidak ada karyawan yang terlewat dari penilaian. Data berupa skor penilaian setiap karyawan pada setiap kriteria (data kuantitatif). Data primer diperoleh melalui observasi langsung terhadap kondisi kerja dan wawancara dengan pemilik atau pengelola usaha, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen internal berupa catatan kehadiran dan riwayat evaluasi kerja serta dari studi kepustakaan. Dengan demikian, teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan.

Variabel penelitian berupa tiga kriteria penilaian yang ditetapkan langsung oleh pemilik usaha melalui wawancara. Ketiganya berjenis *benefit*, sehingga semakin tinggi skor semakin baik posisi karyawan dalam perangkingan. Setiap kriteria dinilai dengan skala 1 sampai 5 (1 = sangat kurang, 2 = kurang, 3 = cukup, 4 = baik, 5 = sangat baik). Bobot kriteria ditentukan pemilik usaha berdasarkan tingkat kepentingannya, yaitu 0,35 untuk kerajinan kebersihan, 0,30 untuk promosi tempat, dan 0,35 untuk kedisiplinan waktu, sebagaimana dirinci pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel, Definisi Operasional, dan Bobot Kriteria Penilaian

Kode	Kriteria	Definisi Operasional	Indikator Penilaian	Jenis	Bobot
C1	Kerajinan kebersihan	Keaktifan dan konsistensi karyawan dalam menjaga kebersihan area kerja	Kebersihan dapur, ruang makan, dan lingkungan sekitar tempat usaha	*Benefit*	0,35
C2	Promosi tempat	Inisiatif dan kreativitas karyawan dalam mempromosikan usaha kepada pelanggan	Keaktifan menawarkan menu dan membagikan konten promosi di media sosial	*Benefit*	0,30
C3	Kedisiplinan waktu	Ketepatan karyawan dalam mematuhi jam kerja yang ditentukan	Ketepatan jam masuk dan jam pulang kerja	*Benefit*	0,35

Sumber: Hasil wawancara dengan pemilik usaha (2026)

Data dianalisis menggunakan metode TOPSIS yang tahapannya mengacu pada Christiana dan Mailoa (2022). Tahap pertama adalah menyusun matriks keputusan dengan x_{ij} sebagai nilai karyawan ke-i (i = 1, 2, ..., 10) pada kriteria ke-j (j = 1, 2, 3). Tahap kedua adalah normalisasi matriks, yaitu membagi setiap nilai dengan akar jumlah kuadrat nilai pada kolom kriteria yang sama (Persamaan 1). Tahap ketiga adalah pembobotan dengan mengalikan nilai ternormalisasi dengan bobot kriteria w_j (Persamaan 2).

$$r_{ij} = x_{ij} / \sqrt{(\Sigma\, x_{ij}^2)} \quad (1)$$

$$y_{ij} = w_j \cdot r_{ij} \quad (2)$$

Tahap keempat adalah menentukan solusi ideal positif (A^+) dan solusi ideal negatif (A^-). Karena seluruh kriteria berjenis *benefit*, solusi ideal positif diambil dari nilai maksimum dan solusi ideal negatif dari nilai minimum pada setiap kolom (Persamaan 3 dan 4). Tahap kelima adalah menghitung jarak Euclidean setiap karyawan terhadap kedua solusi ideal (Persamaan 5 dan 6).

$$y_j^+ = \max_i y_{ij} \quad (3)$$

$$y_j^- = \min_i y_{ij} \quad (4)$$

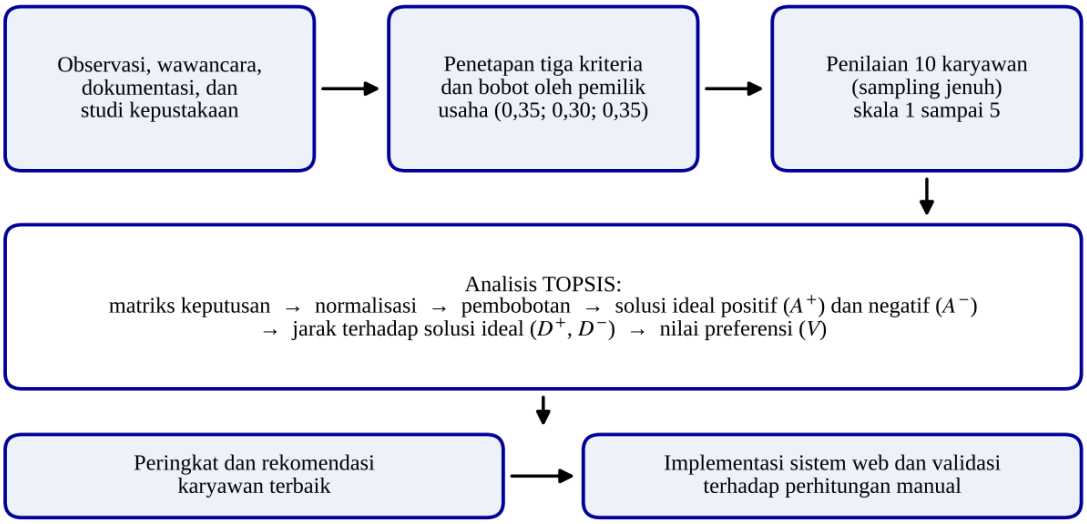
$$D_i^+ = \sqrt{(\Sigma_j (y_{ij} - y_j^+)^2)} \quad (5)$$

$$D_i^- = \sqrt{(\Sigma_j (y_{ij} - y_j^-)^2)} \quad (6)$$

Tahap keenam adalah menghitung nilai preferensi (V) sebagai perbandingan antara jarak terhadap solusi ideal negatif dengan jumlah kedua jarak (Persamaan 7). Nilai V berada pada rentang 0 sampai 1, dan karyawan dengan nilai tertinggi direkomendasikan sebagai karyawan terbaik.

$$V_i = D_i^- / (D_i^+ + D_i^-) \quad (7)$$

Hasil analisis diimplementasikan dalam aplikasi web sederhana yang dibangun dengan HTML, CSS, dan JavaScript tanpa basis data dan tanpa pustaka perhitungan pihak ketiga. Alur sistem terdiri atas input nilai karyawan, proses perhitungan TOPSIS secara otomatis, dan output berupa tabel peringkat. Keseluruhan tahapan penelitian disajikan pada Gambar 1, termasuk validasi sistem yang dilakukan dengan membandingkan keluaran setiap tahap sistem terhadap hasil perhitungan manual.



Sumber: Hasil riset (2026)

Gambar 1. Tahapan Penelitian dan Analisis TOPSIS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan Sistem dan Data Penilaian Karyawan

Sistem pendukung keputusan dirancang dalam bentuk aplikasi web sederhana yang terdiri atas tiga berkas, yaitu *index.html* untuk struktur halaman, *style.css* untuk antarmuka, dan *script.js* untuk logika perhitungan. Halaman pertama memuat formulir input nama karyawan dan skor pada ketiga kriteria, sedangkan halaman kedua menampilkan hasil perangkingan setelah tombol "Hitung Peringkat" ditekan. Seluruh perhitungan, mulai dari normalisasi hingga nilai preferensi, dijalankan otomatis oleh fungsi *runTOPSIS()*. Rancangan tanpa basis data dipilih agar sistem tetap ringan dan mudah dijalankan pemilik usaha tanpa instalasi khusus. Pilihan ini sejalan dengan temuan Rahman (2025) bahwa platform berbasis web banyak dipakai dalam pengembangan SPK karena fleksibilitas dan kemudahan aksesnya. Dengan rancangan ini, pertanyaan pertama penelitian terjawab: penilaian karyawan kini bertumpu pada kriteria, bobot, dan perhitungan yang terukur, bukan pada pengamatan sepihak.

Data penilaian sepuluh karyawan disajikan pada Tabel 2 dan menjadi matriks keputusan dalam analisis. Hanya Rudi Hartono yang memperoleh skor maksimum (5) pada ketiga kriteria. Skor terendah ditemukan pada kedisiplinan waktu Agus Setiawan (2) serta pada promosi tempat Dedi Kurniawan dan Rian Saputra (masing-masing 2), sedangkan sebagian besar karyawan lain memiliki skor yang beragam antarkriteria. Keragaman ini menunjukkan bahwa satu karyawan dapat unggul pada satu kriteria tetapi tertinggal pada kriteria lain, sehingga diperlukan metode yang mampu mengagregasi seluruh kriteria sekaligus.

Tabel 2. Data Penilaian Karyawan pada Tiga Kriteria

No	Nama Karyawan	Kerajinan Kebersihan (C1)	Promosi Tempat (C2)	Kedisiplinan Waktu (C3)
1	Budi Santoso	3	3	5
2	Siti Nurhaliza	5	4	4
3	Andi Pratama	3	5	3
4	Rina Wulandari	4	3	4
5	Rudi Hartono	5	5	5
6	Dewi Lestari	3	5	5
7	Dedi Kurniawan	3	2	3
8	Fitri Handayani	4	4	3
9	Agus Setiawan	3	3	2
10	Rian Saputra	4	2	4

Sumber: Hasil observasi dan wawancara (2026)

Penerapan Metode TOPSIS dalam Perangkingan Karyawan

Normalisasi dilakukan dengan membagi setiap skor dengan akar jumlah kuadrat kolomnya, yaitu 11,9583 untuk C1, 11,9164 untuk C2, dan 12,4097 untuk C3. Hasil normalisasi kemudian dikalikan dengan bobot 0,35; 0,30; dan 0,35 sehingga diperoleh matriks ternormalisasi terbobot pada Tabel 3. Pembobotan mempertahankan urutan relatif antarkaryawan, tetapi menyesuaikan besaran nilai dengan tingkat kepentingan setiap kriteria menurut pemilik usaha.

Tabel 3. Matriks Ternormalisasi dan Ternormalisasi Terbobot

Alternatif	r_1	r_2	r_3	y_1	y_2	y_3
Budi Santoso	0,2509	0,2518	0,4029	0,0878	0,0755	0,1410
Siti Nurhaliza	0,4181	0,3357	0,3223	0,1463	0,1007	0,1128
Andi Pratama	0,2509	0,4196	0,2417	0,0878	0,1259	0,0846
Rina Wulandari	0,3345	0,2518	0,3223	0,1171	0,0755	0,1128
Rudi Hartono	0,4181	0,4196	0,4029	0,1463	0,1259	0,1410
Dewi Lestari	0,2509	0,4196	0,4029	0,0878	0,1259	0,1410
Dedi Kurniawan	0,2509	0,1678	0,2417	0,0878	0,0504	0,0846
Fitri Handayani	0,3345	0,3357	0,2417	0,1171	0,1007	0,0846
Agus Setiawan	0,2509	0,2518	0,1612	0,0878	0,0755	0,0564
Rian Saputra	0,3345	0,1678	0,3223	0,1171	0,0504	0,1128

Keterangan: r = nilai ternormalisasi; y = nilai ternormalisasi terbobot; indeks 1, 2, 3 = C1, C2, C3.
Sumber: Hasil olah data (2026)

Solusi ideal positif dan negatif ditampilkan pada Tabel 4. Solusi ideal positif (A^+) identik dengan nilai Rudi Hartono pada ketiga kriteria, sedangkan solusi ideal negatif (A^-) dibentuk dari nilai terendah pada kriteria promosi tempat (Dedi Kurniawan dan Rian Saputra) dan kedisiplinan waktu (Agus Setiawan).

Tabel 4. Solusi Ideal Positif dan Negatif

Solusi Ideal	C1	C2	C3
Positif (A^+)	0,1463	0,1259	0,1410
Negatif (A^-)	0,0878	0,0504	0,0564

Sumber: Hasil olah data (2026)

Jarak terhadap kedua solusi ideal dan nilai preferensi disajikan pada Tabel 5. Rudi Hartono menempati peringkat pertama dengan nilai preferensi 1,0000 karena jaraknya terhadap solusi ideal positif adalah 0,0000. Siti Nurhaliza (0,7167) dan Dewi Lestari (0,6596) menempati peringkat kedua dan ketiga, sedangkan Dedi Kurniawan (0,2027) dan Agus Setiawan (0,1802) berada pada dua peringkat terbawah. Perlu dicermati bahwa nilai 1,0000 bersifat relatif, yaitu menunjukkan bahwa Rudi Hartono berimpit dengan solusi ideal yang dibentuk dari kesepuluh karyawan yang dinilai, bukan kinerja sempurna dalam arti mutlak. Perlu dicermati pula bahwa peringkat keempat sampai ketujuh (Budi Santoso, Rina Wulandari, Andi Pratama, dan Fitri Handayani) hanya terpaut 0,0471 pada nilai preferensi, sehingga perbedaan di antara mereka tergolong tipis. Dengan demikian, pertanyaan kedua penelitian terjawab: TOPSIS mampu membedakan tingkat kinerja karyawan secara jelas pada kelompok atas dan bawah, sementara pada kelompok tengah hasilnya sebaiknya dipertimbangkan bersama informasi lain oleh pemilik usaha.

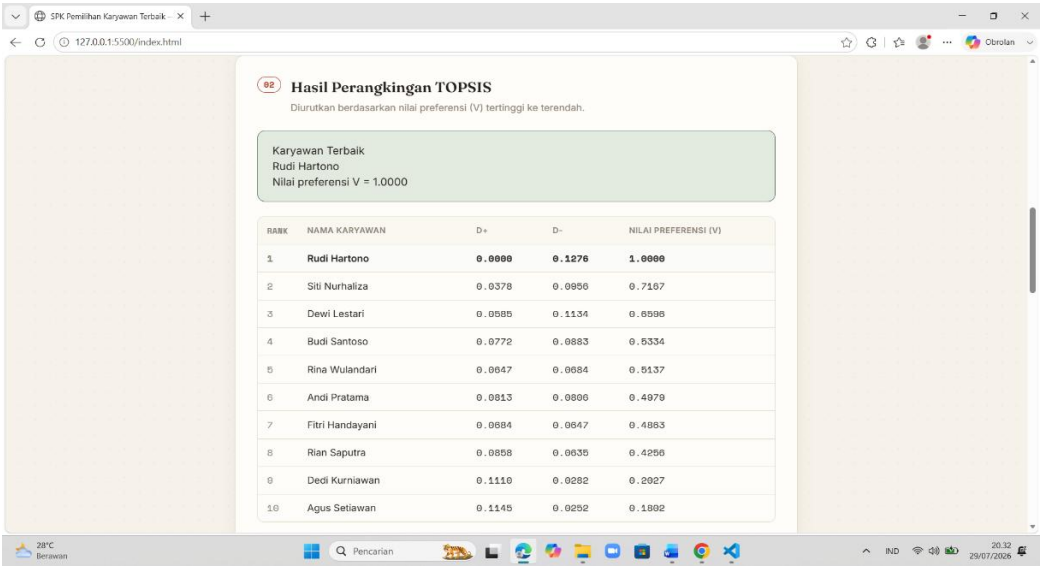
Tabel 5. Jarak terhadap Solusi Ideal, Nilai Preferensi, dan Peringkat

Peringkat	Nama Karyawan	D^+	D^-	Nilai Preferensi (V)
1	Rudi Hartono	0,0000	0,1276	1,0000
2	Siti Nurhaliza	0,0378	0,0956	0,7167
3	Dewi Lestari	0,0585	0,1134	0,6596
4	Budi Santoso	0,0772	0,0883	0,5334
5	Rina Wulandari	0,0647	0,0684	0,5137
6	Andi Pratama	0,0813	0,0806	0,4979
7	Fitri Handayani	0,0684	0,0647	0,4863
8	Rian Saputra	0,0858	0,0635	0,4256
9	Dedi Kurniawan	0,1110	0,0282	0,2027
10	Agus Setiawan	0,1145	0,0252	0,1802

Sumber: Hasil olah data (2026)

Validasi, Implementasi, dan Manfaat Sistem

Gambar 2 memperlihatkan tampilan hasil perangkingan pada sistem. Perbandingan dengan perhitungan manual pada Tabel 3 sampai Tabel 5 menunjukkan kesesuaian penuh di setiap tahap, mulai dari matriks keputusan, normalisasi, pembobotan, hingga nilai preferensi akhir. Tidak ditemukan selisih angka pada nilai D^+, D^-, maupun V setiap karyawan. Validasi ini penting karena sistem ditulis dengan JavaScript dasar tanpa pustaka perhitungan pihak ketiga, sehingga kesesuaian tersebut membuktikan bahwa fungsi *runTOPSIS()* telah mengimplementasikan rumus TOPSIS dengan benar. Dengan demikian, pertanyaan ketiga penelitian terjawab: rekomendasi karyawan terbaik yang dihasilkan sistem konsisten dengan perhitungan manual dan dapat ditelusuri dasar perhitungannya.



Sumber: Hasil riset (2026)

Gambar 2. Tampilan Hasil Perangkingan TOPSIS pada Sistem

Dari sisi manfaat, perhitungan yang semula memerlukan waktu lama jika dilakukan dengan kalkulator atau catatan tertulis kini selesai dalam hitungan detik setelah data dimasukkan. Antarmuka yang sederhana memungkinkan pemilik usaha tanpa latar belakang teknis mengoperasikan sistem tanpa pelatihan khusus. Tahapan perhitungan yang dapat ditampilkan, mulai dari matriks keputusan hingga nilai preferensi, membuat alasan di balik setiap peringkat dapat dipahami. Hal ini sejalan dengan temuan Rahman (2025) mengenai peningkatan transparansi dan efisiensi waktu pada penerapan SPK, serta dengan Wardani Zebua et al. (2022) yang menyatakan bahwa SPK mempermudah dan mempercepat penilaian kinerja karyawan. Seleksi yang lebih adil juga berpotensi memacu semangat kerja karyawan (Sukaryati & Voutama, 2022), meskipun pengaruh sistem ini terhadap motivasi belum diukur dalam penelitian ini. Perlu ditegaskan pula bahwa pembuktian yang dilakukan menyangkut ketepatan komputasi; perbandingan empiris antara hasil sistem dan penilaian subjektif yang sebelumnya dipakai pemilik usaha belum diuji.

Temuan penelitian (*novelty*) ini adalah bahwa penentuan karyawan terbaik pada usaha kuliner skala kecil dan menengah dapat dilakukan secara objektif dan transparan dengan memadukan TOPSIS dan tiga kriteria kontekstual yang ditetapkan pemilik usaha, yaitu kerajinan menjaga kebersihan, kemampuan membuat promosi tempat, dan kedisiplinan waktu, dalam sistem web ringan tanpa basis data yang hasilnya sepenuhnya sesuai dengan perhitungan manual. Temuan ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis kriteria terukur tidak selalu memerlukan infrastruktur basis data yang kompleks sehingga dapat dijangkau oleh pelaku usaha kecil dan menengah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode TOPSIS pada Waroeng Rojo Sambel Sumatera berhasil dirancang dalam bentuk aplikasi web ringan tanpa basis data dengan tiga kriteria yang ditetapkan pemilik usaha, sehingga penilaian tidak lagi bertumpu pada pengamatan sepihak. Penerapan TOPSIS pada sepuluh karyawan menempatkan Rudi Hartono pada peringkat pertama dengan nilai preferensi 1,0000 dan Agus Setiawan pada peringkat terakhir dengan nilai 0,1802. Hasil perhitungan sistem sepenuhnya sesuai dengan perhitungan manual pada setiap tahap, sehingga sistem layak digunakan sebagai alat bantu keputusan yang objektif, transparan, dan konsisten, sedangkan keputusan akhir tetap berada pada manajemen. Bagi bidang

manajemen sumber daya manusia dan sistem pendukung keputusan, penelitian ini memberikan contoh penilaian kinerja berbasis kriteria terukur yang dapat diterapkan oleh usaha kuliner skala kecil dan menengah tanpa infrastruktur basis data.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, bobot kriteria bersifat tetap dan ditentukan di awal berdasarkan wawancara sehingga belum mengakomodasi perubahan prioritas pemilik usaha dari waktu ke waktu, dan pengaruh perubahan bobot terhadap peringkat belum diuji. Kedua, sistem belum menyimpan data secara permanen sehingga data yang telah dimasukkan hilang ketika halaman ditutup atau dimuat ulang. Ketiga, penelitian hanya menggunakan tiga kriteria pada satu periode penilaian dan sepuluh karyawan pada satu usaha, sehingga hasilnya bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasikan pada usaha kuliner lain. Keempat, kesesuaian hasil diuji terhadap perhitungan manual, bukan terhadap penilaian subjektif yang sebelumnya dipakai pemilik usaha. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diinterpretasikan sesuai dengan ruang lingkup penelitian.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan fitur pengaturan bobot kriteria secara dinamis melalui antarmuka pengguna, menambahkan penyimpanan data menggunakan penyimpanan lokal atau basis data sederhana, serta menambahkan kriteria lain yang relevan dengan kinerja karyawan usaha kuliner, seperti kejujuran, kerja sama tim, atau kepuasan pelanggan. Pengujian pada populasi karyawan yang lebih besar atau pada usaha kuliner sejenis, serta perbandingan hasil TOPSIS dengan metode lain seperti *Simple Additive Weighting* (SAW) atau *Analytical Hierarchy Process* (AHP), dapat menguji konsistensi perangkingan dengan pendekatan yang berbeda. Bagi pemilik usaha, hasil peringkat pada kelompok tengah sebaiknya dipertimbangkan bersama informasi lain sebelum keputusan akhir ditetapkan.

Kontribusi Author

Seluruh penulis berkontribusi secara signifikan terhadap penelitian ini. Kontribusi meliputi konseptualisasi penelitian, penyusunan kerangka teori, pengumpulan data, analisis data, interpretasi hasil, penulisan naskah, revisi ilmiah, serta persetujuan akhir terhadap naskah yang akan dipublikasikan. Seluruh penulis menyatakan telah membaca dan menyetujui versi final artikel.

Acknowledgment

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pemilik dan pengelola Waroeng Rojo Sambel Sumatera yang telah memberikan izin, waktu, dan data selama penelitian berlangsung, serta kepada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan atas dukungan yang diberikan.

REFERENSI

Ainiyah, N. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa, 5*(3), 1296–1310. https://doi.org/10.60036/jbm.619

Christiana, A. D., & Mailoa, E. (2022). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis website dengan menggunakan metode TOPSIS. *AITI: Jurnal Teknologi Informasi, 19*(Februari), 31–47.

Firmansyah, S., Dedy Irawan, J., & Vendyansyah, N. (2023). Sistem pendukung keputusan penerima bantuan pangan non tunai menggunakan metode TOPSIS. *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika, 7*(4).

Ghaniy, R., & Sudrajat, A. P. (2022). Penerapan metode TOPSIS dalam penentuan wali kelas. *Teknois: Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi dan Sains, 12*, 238–252. https://doi.org/10.36350/jbs.v12i2

Kobi, G., Daniel Kopung, R., Christin Ngik, I., & Kaesmetan, Y. R. (2023). Sistem pendukung keputusan penerimaan bonus karyawan menggunakan metode TOPSIS pada Toko EGO Fasion Kupang. *Jurnal Media Informatika (JUMIN), 5*, 1–9.

Rahman, I. A. (2025). Tren pengembangan sistem pendukung keputusan metode simple additive weighting: Systematic literature review. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Bisnis, 7*(1), 29–35. https://doi.org/10.47233/jteksis.v7i1.1727

Sadali, M., Wasil, M., Gunawan, I., & Fariza, A. (2023). Sistem pendukung keputusan seleksi beasiswa menggunakan metode TOPSIS berbasis web (studi kasus Beasiswa Bank Indonesia). *Infotek: Jurnal Informatika dan Teknologi, 6*(1), 158–169. https://doi.org/10.29408/jit.v6i1.7523

Setiawansyah, S. (2022). Sistem pendukung keputusan rekomendasi tempat wisata menggunakan metode TOPSIS. *Jurnal Ilmiah Informatika dan Ilmu Komputer (JIMA-ILKOM), 1*(2), 54–62. https://doi.org/10.58602/jima-ilkom.v1i2.8

Sukaryati, L. N., & Voutama, A. (2022). Penerapan metode simple additive weighting pada sistem pendukung keputusan untuk memilih karyawan terbaik. *Jurnal Ilmiah MATRIK, 24*(3), 1–8.

Sukiakhy, K. M., Rajiatul Jummi, C. V., & Rini Utami, A. (2022). Implementasi metode SAW dalam sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik pada PT. Cindyani Tiwi Lestari. *SIMKOM, 7*(1), 13–22. https://doi.org/10.51717/simkom.v7i1.62

Wardani Zebua, K., Rista Maya, W., & Sonata, F. (2022). Penerapan metode WASPAS dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan. *Jurnal Sistem Informasi TGD, 1*, 1–11.

Wicaksono, S. R. (2023). *Ebook TOPSIS* (1st ed.). CV. Seribu Bintang.

Yusril, M. H., & Hendrik, B. (2024). Analisa metode sistem pendukung keputusan dalam konteks perusahaan: Systematic literature review. *Journal of Education Research, 5*(4).