

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Rahman. 2021. "Pemodelan Uml Untuk Sistem Informasi Persewaan Alat Pesta." *Jurnal Fasikom* 11(2):79–86. doi: 10.37859/jf.v11i2.2673.
- Abdullah, M. A., and R. T. Aldisa. 2022. "Implementasi Metode MAUT Dalam Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Stock Keeper Restoran Dengan Pembobotan Rank Order Centroid." *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)* 4(3):1422–30. doi: 10.47065/bits.v4i3.2656.
- Andreas Nugraha Putra, Setiaji, Riswandi Ishak, and Jamal Maulana Hudin. 2021. "Penerapan Algoritma Certainty Factor Dan Pemodelan Uml Dalam Merancang Aplikasi Diagnosis Penyakit Gastritis." *Jurnal Teknik Informatika* 7(2):63–68. doi: 10.51998/jti.v7i2.430.
- Fikri, Muhammad Ihsanul, Elin Haerani, Iis Afrianty, and Siti Ramadhani. 2022. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT)." *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)* 9(5):1271. doi: 10.30865/jurikom.v9i5.4791.
- Fitri Duwiyanti. 2019. "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik DiSMK Pustek Serpong Dengan Menggunakan Metode TOPSIS." *International Journal of Education, Science, Technology, and Engineering* 2(1):45–67. doi: 10.36079/lamintang.ijeste-0201.18.
- Gofur, Abdul. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3:295–304. doi: 10.36226/jrmb.v3is1.147.
- Harrisma, Wisudawati, and Andre Dwijanto Witjaksono. 2013. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2):650–62.
- Indah, Rosiana Nurwa. 2020. "Alternatif Aplikasi Mudah Perpustakaan (Pengenalan Aplikasi ASP.Net)." *Baitul 'Ulum: Jurnal Ilmu Perpustakaan*

Dan Informasi 3(1):48–56. doi: 10.30631/baitululum.v3i1.42.

Marbun, Erikson, and Seng Hansun. 2019. “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Program Studi.” 11(28).

Maswar, Zikriati Mahyani, and Muhammad Jufri. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 1(1):16–29. doi: 10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29.

Nasution, Jamillah, and Muhammad Syahrizal. 2019. “SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN REKOMENDASI CALON KEPALA PUSKESMAS MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY (MAUT) (STUDI KASUS: PUSKESMAS DESA LAMA SEI LEPAN).” 3:176–82. doi: 10.30865/komik.v3i1.1586.

Pakaya, Roys, Abdul Rahman Tapate, and Salman Suleman. 2020. “Perancangan Aplikasi Penjualan Hewan Ternak Untuk Qurban Dan Aqiqah Dengan Metode Unified Modeling Language (Uml).” *Jurnal Technopreneur (JTech)* 8(1):31–40. doi: 10.30869/jtech.v8i1.531.

Ramadiani, Ramadiani, and Auliana Rahmah. 2019. “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Tenaga Kesehatan Teladan Menggunakan Metode Multi-Attribute Utility Theory.” *Register: Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi* 5(1):1–12. doi: 10.26594/register.v5i1.1273.

Ratna Sri Hayati*1, Siti Aliyah. 2020. “SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI JABATAN MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY.” *IT Journal, Vol. 8 No. 2 Oktober 2020*.

Ratna Sri Hayati, Siti Aliyah. n.d. “SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI JABATAN MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY.” *IT Journal, Vol. 8 No. 2 Oktober 2020* 103–11.

Setiyadi, Didik, Henderi Henderi, and Rita Wahyuni Arifin. 2020. “Fungsi Date

Dalam Data Manipulation Language Dengan Bahasa Query Menggunakan SQL Server 2008.” *INFORMATICS FOR EDUCATORS AND PROFESSIONAL : Journal of Informatics* 4(2):163. doi:10.51211/itbi.v4i2.1329.

Suryana, Nana, Wildan Wiguna, Adhirajasa Reswara Sanjaya, Universitas Adhirajasa, Reswara Sanjaya, Desain Grafis, Logo Maker, and Desain Logo.2020. “Aplikasi Logo Maker Berbasis Mobile.” 1(1):144–52.

Sutanto, Eddy M., Program Manajemen, Bisnis Universitas, and Kristen Petra. 2013. “Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional Dan Turnover Intentions.” 4(1):76–88



LAMPIRAN

1. Pertanyaan Kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2	Saya merasa senang dan dihargai ketika perusahaan memberikan bonus dan tunjangan tambahan.					
3	Saya selalu menerima gaji/upah saya tepat waktu setiap bulannya.					
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.					
5	Saya merasa pekerjaan saya di perusahaan ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
6	Saya merasa perusahaan ini memiliki program pelatihan yang baik untuk meningkatkan keterampilan saya.					
7	Saya merasa rekan kerja selalu bersedia membantu dan memberikan saran yang berguna bagi pekerjaan saya.					
8	Saya merasa tim bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang sama.					
9	Saya merasa atasan saya selalu memberikan umpan balik yang jelas dan berguna bagi pekerjaannya.					

10	Saya merasa atasan saya selalu memberikan masukan dan saran yang membantu dalam meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
11	Saya merasa atasan saya selalu mendengarkan dan mempertimbangkan ide dan saran yang saya ajukan.					
12	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi.					
13	Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan ini aman dan bebas dari gangguan yang dapat mengganggu kinerja saya.					
14	Saya merasa beban kerja yang diberikan kepada saya melebihi kemampuan dan keterampilan saya.					
15	Saya sering bekerja lebih dari waktu yang seharusnya dan tidak memiliki waktu untuk istirahat yang cukup.					
16	Saya merasa sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan terjadi konflik dalam tim.					
17	Saya sering bingung tentang tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja.					
18	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang kriteria dan persyaratan untuk mendapatkan kenaikan jabatan di tempat kerja.					

19	Saya merasa organisasi tempat saya bekerja memiliki aturan dan prosedur yang banyak dan membingungkan.					
20	Saya merasa tidak mendapatkan cukup pengawasan dan bimbingan untuk menyelesaikan tugas- tugas saya dengan baik.					
21	Saya sering absen atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.					
22	Saya merasa tidak termotivasi untuk datang tepat waktu karena tidak menarik atau kurang menantang tugas dan tanggung jawab saya ditempat kerja.					
23	Saya merasa tugas dan tanggung jawab saya ditempat kerja kurang menantang atau tidak menarik					
24	Saya merasa beban kerja yang terlalu berat membuat saya tidak dapat menyelesaikan tugas di tempat kerja sehingga sering meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir.					
25	Saya merasa kebijakan yang dikeluarkan perusahaan tidak adil atau tidak sejalan dengan nilai- nilai atau prinsip saya.					
26	Saya merasa tidak memiliki keterikatan atau loyalitas dengan perusahaan sehingga sering memiliki niat atau pikiran untuk berhenti bekerja.					

27	Saya merasa tidak ada peluang untuk berkembang atau maju di perusahaan saat ini.					
28	Saya merasa pekerjaan saya saat ini kurang memberikan pengembangan keterampilan atau tidak membantu saya untuk mencapai tujuan karier saya.					
29	Saya sering mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di tempat lain.					
30	Saya sering mencoba melamar pekerjaan di perusahaan lain.					
31	Saya merasa tidak memiliki masa depan yang baik di perusahaan sehingga memiliki niat keluar dari perusahaan dalam waktu dekat					
32	Masa kerja saya adalah	< 1 Tahun	1 – 2 Tahun	2 – 4 Tahun	5 – 7 Tahun	> 7 Tahun
33	Usia saya adalah	> 50 Tahun	41 – 50 Tahun	31 – 40 Tahun	21 – 30 Tahun	18 – 21 Tahun

2. Responden Kuesioner

REKAP KUESIONER PENELITIAN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
Responden	Kepuasan Kerja (X1)												Situs Kerja (X2)										Turnover Intention (X3)										Masa Kerja (X4)	Usia (X5)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
	Gaji/Upah		Pekerjaan Itu Sendiri										Rekan Kerja		Atasan		Promo	Kondisi lingkungan	Kondisi Pekerjaan		Faktor Interpersonal		Stres Karena Peran		Perkembangan Karier		Struktur Organisasi		Absensi	Mulas Bekerja		Peringkat jabatan			Niat Untuk Keluar (Intention to quit)		Pencarian Kerja (Job Search)		Memikirkan Karir (Think)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	K1	K2	K3	K4			K5	K6	K7	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7		S8	S9	S10			S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



LETTER OF ACCEPTANCE

Kepada Yth :
Muhammad Muhsin Kamal
Di Tempat
Dengan Hormat,

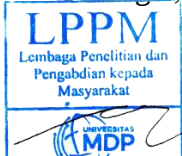
Melalui surat ini kami sampaikan bahwa makalah Saudara dengan judul :

“Sistem.Pendukung Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention dengan Multi Attribute Utility Theory”

Dinyatakan dapat **DITERIMA** untuk publikasikan pada Jurnal JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi) Volume 10 Nomor 4. Jurnal JATISI Volume 10 Nomor 4 akan dipublikasikan pada tanggal 20 Desember 2023 secara digital yang dapat diakses pada website <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/jatisi/index> yang berbasis **Open Journal Systems (OJS)**.

Terima kasih atas partisipasi dan kontribusinya pada Jurnal JATISI. Demikian kami sampaikan.

Salam hangat,



M. Rizky Pribadi, M.Kom
Editor in Chief JATISI

Muhammad Muhsin Kamal

by M Rizky Pribadi



Submission date: 25-Aug-2023 01:13PM (UTC+0900)

Submission ID: 2150932265

File name: 5788-Article_Text-16703-1-18-20230808.docx (486.92K)

Word count: 2453

Character count: 16236

Sistem Pendukung Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention dengan Multi Attribute Utility Theory

23

Muhammad Muhsin Kamal

^{1,2}Universitas Nasional; Jl. Sawo Manila No. 61, Ps. Minggu, Jakarta Selatan³Jurusan Teknik Informatika, FTKI UNAS, DKI Jakartae-mail: kamalmuhsin65@gmail.com

Abstrak

Tingkat turnover intention pegawai di PT. Prima Karya cabang Jakarta 1 pada 4 tahun terakhir mencapai 1.675 karyawan. Turnover intention sebuah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. PT PKSS sendiri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang outsourcing atau alih daya. Outsourcing merupakan penggunaan jasa tenaga kerja yang di rekrut untuk mengisi posisi tertentu di sebuah perusahaan pihak Client /User PT PKSS. Sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi atau penyajian data, pemodelan serta manipulasi data untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Data mendukung pengambilan keputusan menggunakan metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) sehingga dapat melihat atau menilai tingkat stres kerja karyawan outsourcing atau alih daya serta akan lebih cepat dalam mengambil keputusan pemberian arahan, motivasi, serta bimbingan terhadap karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci—Sistem Pendukung Keputusan, Multi Attribute Utility Theory (MAUT), Stres Kerja

Abstract

The level of employee turnover intention at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Jakarta 1 Branch in the last 4 years has reached 1675 employees. Turnover intention is the tendency or intention of employees to voluntarily stop working or move from one workplace to another. PT PKSS itself is a company to voluntarily stop working or move from one workplace to services recruited to fill certain positions in the client/user company of PT PKSS. Decision support system are information system or data presentation. Modeling and data manipulation to support decision making in. An organization or company. In supporting decision making using the Multi Attribute Utility Theory (MAUT) method so that it can see or assess the level of work stress of outsourced or outsourced employees and will make decisions more quickly to provide direction, motivation, and guidance to employees to increase employee work productivity.

Keywords—Decision Support System; Multi Attribute Utility Theory (MAUT); Work Stress.

1. PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan berimbang dengan kinerja pegawai yang terdapat di Perusahaan tersebut, jika kinerja pegawai baik, maka akan memberikan hasil dan citra yang baik bagi perusahaan. Maka, setiap perusahaan berharap dan menginginkan para pegawai memiliki kualitas, prestasi, dan keterampilan yang tepat, hal tersebut akan memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. (Maswar, Zikriati Mahyani, And Muhammad Jufri 2020).

Pegawai merupakan organ yang paling penting dalam suatu instansi/perusahaan guna keberhasilan dalam meraih tujuan bersama. Maka, Perusahaan harus lebih cermat dan mengamati kualitas pegawainya, salah satunya adalah peningkatan soft skill. Di era ini, persaingan bisnis makin meningkat sehingga perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya agar tidak tertinggal dengan kemajuan dari Perusahaan lain.. Kepuasan kerja pegawai sangatlah penting bagi instansi/perusahaan (Gofur 2018). Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu instansi/perusahaan. Tak jarang seorang pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal tetapi memiliki keinginan berpindah dari instansi/perusahaan tersebut (turnover intention) yang mengakibatkan pegawai tersebut keluar dari perusahaan.

Menurut Tett dan Meyer, Turnover Intention adalah "*conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization*" yang berarti tindak kesadaran seseorang yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, menurut Whitman "*turnover intentions are the thoughts of the employees regarding voluntary leaving the organization*" yang berarti, pikiran pegawai mengenai ketertarikan untuk meninggalkan suatu instansi dengan sukarela yang mana tindakan tersebut belum di realisasikan secara nyata untuk meninggalkan instansi tersebut. (Sutanti et al.2013).

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) adalah suatu perusahaan yang expert dibidang HR Solution untuk membantu pelaksanaan sistem operasional suatu perusahaan. PKSS berdiri sejak 1999 dan saat ini sudah memiliki 34 cabang yang terbesar di seluruh Indonesia salah satunya adalah Cabang Jakarta 1. PT PKSS Cabang Jakarta 1 terus bertumbuh sebagai perusahaan terbaik di bidang jasa pengelolaan SDM melalui berbagai layanan solusi yang inovatif sesuai kebutuhan mitra/partner dan perkembangan zaman. Seperti kasus yang terjadi pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera terdeteksi mengalami turnover yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar masuk karyawan dari tahun 2019 sampai 2022 pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT PKSS Tahun 2019-2022.

Tahun	Jumlah Pegawai Keseluruhan	Jumlah Pegawai Keluar	% Karyawan Keluar
2019	958	403	42 %
2020	1.081	368	34 %
2021	1.340	556	41.5 %
2022	1.309	348	26.6 %

Pada Tabel.1, terlihat jumlah turnover intention pegawai outsourcing pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 1 berada di atas 25% dan tingkat tertinggi pada tahun 2019 pada angka 42%. PT PKSS merupakan perusahaan HR solutions yang menyediakan sumber daya manusia harus menurunkan tingkat turnover intention untuk meningkatkan kualitas SDM pada pihak Client / User.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah algoritma yang memiliki keterkaitan dengan sistem informasi yang mendasar dalam ilmu pengetahuan dan ilmu manajemen pengetahuan yang bermanfaat untuk mengambil suatu keputusan yang mana sistem komputer tersebut dapat mengolah suatu data menjadi suatu penyelesaian untuk suatu masalah yang spesifik. SPK juga dapat diartikan sebagai suatu pengambilan keputusan, juga dapat diubah dengan suatu sistem pengambilan keputusan yang menambahkan informasi dari sekumpulan data yang sudah diubah menjadi informasi yang relevan dan juga dibutuhkan untuk pengambilan keputusan dalam menyelesaikan suatu topik permasalahan. (Nasution and Syahrizal 2019).

Commented [LM1]: Bagian pendahuluan tidak perlu dibuat menjadi sub bab. Isi pendahuluan cukup latar belakang dan penelitian pendahuluan saja.

Format sitasi adalah IEEE dan gunakan aplikasi mendeley

Minimal ada 3 penelitian terdahulu terkait dan kemudian tuliskan research gap nya

13 Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) merupakan algoritma yang digunakan sebagai pendukung keputusan dan dapat memecahkan masalah yang kompleks sesuai dengan dekomposisi masalah menjadi suatu struktur yang meliputi tujuan, kriteria, sub-kriteria dan alternatif (Ratna Sri Hayari n.d.). Parameter indikator kriteria yang digunakan dalam perancangan SPK ini adalah kepuasan kerja, stres kerja, turnover intention.

Dari permasalahan tersebut maka dirancang Sistem Pendukung Keputusan (SPK) stres kerja terhadap tingkat turnover intention pegawai dengan *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT), hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam analisa serta pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. PKSS Cabang Jakarta 1 untuk meminimalisi tingkat turnover intention dan juga stres kerja para pegawainya. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan system dalam penelitian ini

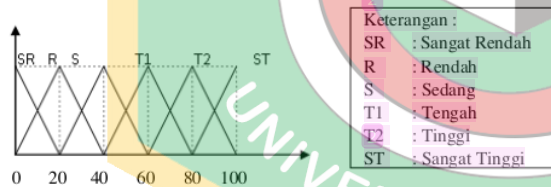
- Novri Hadinata (2018), mengenai SPK yang bertujuan agar lebih objektif dalam menentukan siapa yang berhak menerima kredit akar mengurangi resiko kredit macet pada PT. XYZ dan menghasilkan perbandingan nilai pada masing masing alternatif.
- Moh. Faruq Arifin (2018), mengenai SPK untuk melakukan seleksi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kecamatan Balung yang membantu calon siswa atau wali murid untuk memilih opsi sekolah yang tepat sesuai kriteria dan bobot yang hasilnya merupakan rekomendasi alternatif SMA di Kecamatan Balung.
- Fuad El Khair (2021), mengenai metode MAUT yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang didasari oleh kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Kriteria yang digunakan adalah orientasi pelayanan, integritas komitmen, disiplin, kerjasama dan sasaran kinerja pegawai yang telah membantu pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan untuk melaksanakan penilaian kinerja pegawai.

22 2. METODE PENELITIAN

2.1 Rancangan Penelitian

Teknik analisis data dengan metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) dalam stres kerja terhadap turnover intention pegawai outsourcing memerlukan perhitungan kriteria dan bobot agar sampai pada pilihan optimal untuk mengidentifikasi pegawai yang stres kerja serta keinginan untuk keluar atau turnover intention. Adanya persyaratan atau kriteria:

Masing-masing factor tersebut akan digunakan untuk menentukan bobot, seperti diilustrasikan Gambarr 1 dan Tabel2. bobot terdiri dari enam bilangan fuzzier: sangat rendah (SR), rendah (R), sedang (S) Mengah (T1), tinggi (T2), dan sangat tinggi (ST):



Gambar 1. Bilangan Fuzzy untuk Bobot.

Tabel 2. Tabel Bobot

Bilangan Fuzzy	Bobot
Sangat Rendah (SR)	20
Rendah (R)	40
Sedang (S)	60
Tinggi (T)	80
Sangat Tinggi (ST)	100

2.2 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang harus dilakukan dalam proses perhitungan MAUT untuk memperoleh peringkat alternatif berdasarkan bobot kriteria dan skala penilaian yang sudah ditentukan.

- Input daftar kriteria, skala penilaian dan penentuan bobot, kemudian menghitung nilai minimum dan maksimum untuk setiap kriteria.
- Kemudian, nilai tersebut digunakan untuk normalisasi nilai pada skala penilaian ke dalam rentang 0-1.
- Setelah melakukan normalisasi, kita menghitung nilai utilitas untuk setiap alternatif berdasarkan bobot kriteria.
- Selanjutnya, kita menentukan peringkat untuk setiap alternatif.
- Alternatif diurutkan berdasarkan nilai utilitas secara menurun, sehingga alternatif dengan nilai utilitas tertinggi mendapatkan peringkat teratas.
- Akhirnya, kita mencetak hasil peringkat untuk setiap alternatif.

2.3 Data Penelitian

Data penelitian ini meliputi data informasi mengenai stress kerja terhadap turnover intention pegawai perusahaan outsourcing yang ada di Jakarta dan data kriteria penilaian yang menjadi acuan sistem pendukung keputusan stres kerja terhadap turnover intention pegawai perusahaan outsourcing.

2.4 Pengujian Penelitian

2.4.1 Analisa Sistem Yang Berjalan

Bagian ini proses pengembangan sistem dalam tahap analisis sistem. Analisis sistem dilakukan guna pengidentifikasian keunggulan dan kekurangan sistem serta memahami data yang dikirim dan diterima sistem. Pada PT PKSS Cabang Jakarta 1 proses input data dan Analisa proses data masih dengan manual atau belum tersistematis dalam hal ini belum efektif serta keakuratan proses Analisa data dapat menjadikan hasil yang tidak akurat jika terjadi human error atau kesalahan manusia dalam perhitungan data maupun proses awal penginputan data. PT PKSS Cabang Jakarta 1 memilih acuan serta indikator kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini:

- Kepuasan kerja meliputi gaji/upah, pekerjaan yang dijalankan setiap individu, rekan kerja, atasan, promosi dan kondisi lingkungan pekerjaannya yang nyaman dan kondusif.
- Stres kerja meliputi kondisi kerja, faktor interpersonal, pengembangan karir, dan struktur organisasi.
- Turnover intention meliputi peningkatan ketidakhadiran, kemalasan dalam bekerja, memaksimalkan tata tertib, penolakan yang meningkat terhadap atasan, niat untuk berhenti, mencari pekerjaan lain, dan niat untuk keluar dari Perusahaan/instansi.

- Masa kerja adalah periode atau rentan waktu lamanya seseorang bekerja kepada suatu perusahaan/instansi.

2.4.2 Evaluasi Sistem Yang Berjalan

Proses pendukung keputusan stres kerja terhadap turnover intention pegawai outsourcing PT PKSS Cabang Jakarta 1 saat ini untuk memilih proses analisis secara manual, maka metode yang digunakan dalam hal ini belum efektif dan belum tersedia sistem Analisa secara komputerisasi serta metode. Karena tidak menggunakan metode, persoalannya analisa stres kerja terhadap turnover intention pegawai outsourcing belum maksimal untuk mengembangkan dan memaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM). Merancang dan membangun aplikasi untuk masalah ini dengan teknik *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) dalam Bahasa pemrograman .Net dengan database SQL Server.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tahap berikutnya adalah hasil dari perancangan aplikasi sistem pendukung keputusan stres kerja terhadap turnover intention pegawai yang dirancang menggunakan metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) yang tampilannya terlampir di Gambar 2, Gambar 3, Gambar 4, Gambar 5, dan Gambar 6.



Gambar 2. Tampilan Halaman *Home*



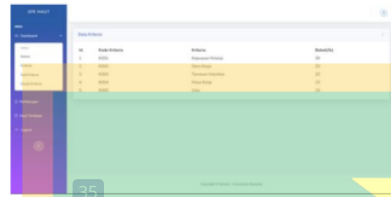
Gambar 3. Tampilan Halaman *Login*



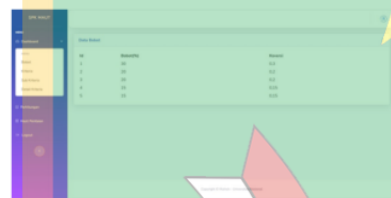
Gambar 4. Tampilan Halaman *Dashboard*

Commented [LM2]: Setiap tabel atau gambar harus dinujuk dengan disebutkan nomor nya pada paragraf terkait

Commented [NA3R2]: done



Gambar 5. Tampilan Input Kriteria



Gambar 6. Tampilan Input Bobot

3.2 Perhitungan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT)

Metode MAUT digunakan untuk mengubah beberapa keperluan menjadi nilai numerik dengan menggunakan skala 0-1, 0 mempresentasikan pilihan terburuk dan 1 terbaik, yang menyebabkan adanya perbandingan dengan berbagai macam bentuk, yaitu dengan menggunakan alat yang paling tepat. Hasil akhir dari perhitungan ini adalah urutan peringkat dari evaluasi alternatif yang menyatakan pilihan yang dipilih oleh para pembuat keputusan dengan menggunakan normalisasi bobot alternatif dengan Persamaan 1.

$$U(x) = \frac{x - X_i}{X_j - X_i} \quad (1)$$

di mana $U(x)$ adalah normalisasi bobot alternatif, x_i adalah bobot alternatif, X_i adalah bobot terburuk (minimum) dari kriteria ke- x , x_j adalah bobot terbaik (maximum) dari kriteria ke- x . Perhitungan utilitas normalisasi atribut didasarkan pada Persamaan 2,

$$V(x) = \sum_{i=1}^n w_j \quad (2)$$

di mana $V(x)$ adalah nilai global dari pilihan yang ada dalam subkriteria, w_j = bobot kriteria, X_{ij} = nilai alternatif pilihan yang ada dalam subkriteria, i = alternatif atau pilihan, j = subkriteria, n jumlah = sampel penelitian (Ramadiani and Rahmah 2019). Berikut adalah survey yang dilakukan kepada pekerja dengan mengisi kuesioner.

Tahap selanjutnya adalah menentukan nilai tertinggi hingga terendah dari setiap kriteria tanpa melakukan normalisasi matriks keputusan yang hasil perhitungannya terlampir di Tabel 3.

Tabel 3. Data Hasil Perhitungan

Nilai Min/Max	Kepuasan Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Turnover Intention (X3)	Masa Kerja (X4)	Usia (X5)
X_i	37	7	11	1	2
X_j	65	28	39	5	4

Pada tahap ini, normalisasi matriks keputusan dilakukan dengan perhitungan menggunakan Persamaan 3.

$$U(x) = \frac{x - x_i}{x_i - x_i} \quad (3)$$

Tabel.4 merupakan hasil perhitungan yang didapatkan dari perkalian normalisasi matriks keputusan dengan nilai bobot.

Tabel 4. Hasil Perhitungan

Responden	Hasil
1	0,653571429
2	0,621428571
3	0,548809524
4	0,498809524
5	0,553571429
6	0,710714286
7	0,541666667
8	0,54047619
9	0,54047619
10	0,491071429
11	0,492857143
12	0,704761905
13	0,470238095
14	0,530952381
15	0,644047619
16	0,516666667
17	0,685714286
18	0,68452381
19	0,554761905
20	0,541666667

Setelah perhitungan dilakukan, maka akan terlampir hasil atau data preferensi untuk peringkat tertinggi sampai peringkat terendah yang terlampir pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Tabel Keputusan

Responden	Hasil	Ranking
1	0,65	5
2	0,62	7
3	0,55	10
4	0,50	17
5	0,55	9
6	0,71	1
7	0,54	11
8	0,54	13
9	0,54	14
10	0,49	19

11	0,49	18
12	0,70	2
13	0,47	20
14	0,53	15
15	0,64	6
16	0,52	16
17	0,69	3
18	0,68	4
19	0,55	8
20	0,54	12

Hasil perhitungan yang didapatkan dengan menggunakan metode MAUT pada Tabel 6 menghasilkan nilai preferensi dari yang tertinggi hingga yang terendah, yaitu responden ke-6 (R6) dengan nilai tertinggi yaitu 0,71 dan responden kode alternatif ke-13 (R13) dengan nilai terendah yaitu 0,47.

4. KESIMPULAN

Membangun aplikasi sistem pendukung keputusan untuk stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai perusahaan *outsourcing* agar menarik dan sesuai kebutuhan dalam memberikan hasil analisa atau rekomendasi pegawai dengan stress kerja serta *turnover intention* tertinggi. Kelebihan aplikasi yang dibuat dapat mengambil sebuah keputusan dengan cepat dan efisien yaitu dengan melihat hasil prangkingan dari setiap kriteria yang diputuskan dan kriteria dapat diubah ubah sesuai kebutuhan user yang menggunakan aplikasi.

5. SARAN

Aplikasi dapat dikembangkan agar lebih menarik sehingga user dapat lebih tertarik dalam menggunakan aplikasi ini.

17 UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini tidak lepas dari dukungan dari banyak pihak, khususnya kepada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Cabang Jakarta 1 yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan data serta menerima bimbingan, petunjuk, dan bantuan baik yang bersifat moral ataupun material

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, Rahman, "Pemodelan Uml Sistem Informasi Guna Pelaksanaan Sewa Alat Pesta". *Jurnal Fasilkom*, Vol. 1(2), 2021.
- [2] A. Abdullah and R.T. Aldisa, "Implementasi Metode Maut Dengan Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Stock Keeper Restoran Menggunakan Rank Order Centroid". *Building of Informatics, Technology, and Science (BITS)*, Vol. 4 (3), 2022.
- [3] Putra, Adreas Nugraha and Hudin, Jamal Maulana, "Rancangan Algoritma dan Model Uml Dalam Perancangan Aplikasi Diagnosa Penyakit Gastritis", *Jurnal Teknik Informatika*, Vol. 7, 2021.
- [4] Fikri Muhammad Ihsanul and Ramadhani, Siti, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian

Commented [LM4]: Kesimpulan jangan dibuat list, tapi dibuat format paragraf

Commented [NASR4]: done

Commented [LM6]: Gunakan aplikasi mendeley

- Kinerja Guru Dengan Metode MAUT", *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, Vol. 9, 2022.
- [5] Duwiyanti, Fitri, "SPK Voting Guru Terbaik di SMK Pustek Serpong Menggunakan Metode TOPSIS", *International Jurnal of Education, Science, Technology, and Engineering*, Vol. 2, 2019.
- [6] Gofur, Abdul, "Pengaruh Stres Kerja Dalam Penilaian Kepuasan Kerja Pegawai", *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, Vol. 3, 2018.
- [7] Harisma, Wisudawati and Witjaksono, Andre Dwijanto, "Pengaruh Stres Kerja Dalam Pelaksanaan Produktivitas Kerja Menggunakan Kepuasan Kerja", *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, 2013.
- [8] Indah, Rosiana Nurwa, "Alternatif Aplikasi Untuk Perpustakaan Online (Pengenalan Aplikasi ASP.net)", *Baitul 'Ulum: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, Vol. 3, 2020.
- [9] Marbun, Erikson and Hansun, Seng, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Program Studi", *Universitas Media Nusantara*, Vol. 11, 2019.
- [10] Maswr, Zikriati Mahyani and Jufri, Muhammad, "Efek dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Pekerjaan Guna Peningkatan Kinerja Karyawan", *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, Vol. 1, 2020.
- [11] Ramadiani, Ramadiani and Rahmah, Auliana, "SPK Pemilihan Tenaga Kerja di Bidang Kesehatan Menggunakan Metode MAUT", *Register : Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi*, Vol. 5, 2019.
- [12] Hayati, Tarna Sri and Aliyah, Siti, "Sistem Pendukung Kepuasan Guna Promosi Jabatan Menggunakan SQL Server", *Journal of Informatics*, Vol. 4, 2008.
- [13] Suryana, Nana, dan Sanjayam Adhirajasa Reswara, "Implementasi Aplikasi Logo Maker yang Berbasis Mobile", *Universitas Adhirajasa*, Vol. 1, 2020.
- [14] Sutanto, Eddy M., "Kepuasan Kerja", *Universitas Kristen Petra*, Vol. 4, 2013.

UNIVERSITAS NASIONAL

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.unipdu.ac.id Internet Source	4%
2	jurnal.darmajaya.ac.id Internet Source	2%
3	repository.unpar.ac.id Internet Source	1%
4	ejurnal.seminar-id.com Internet Source	1%
5	jidt.org Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
8	core.ac.uk Internet Source	1%
9	eprints.umk.ac.id Internet Source	1%

10	baitululum.fah.uinjambi.ac.id Internet Source	1 %
11	media.neliti.com Internet Source	1 %
12	repository.potensi-utama.ac.id Internet Source	1 %
13	www.ejournal.ust.ac.id Internet Source	1 %
14	www.coursehero.com Internet Source	1 %
15	jurnal.uii.ac.id Internet Source	<1 %
16	e-jurnal.lppmunsera.org Internet Source	<1 %
17	acopen.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
18	talenta.usu.ac.id Internet Source	<1 %
19	www.sciencegate.app Internet Source	<1 %
20	a-research.upi.edu Internet Source	<1 %
21	ejournal.sisfokomtek.org Internet Source	<1 %

22

journal.widyadharma.ac.id

Internet Source

<1 %

23

teknik.usni.ac.id

Internet Source

<1 %

24

Novri Hadinata. "Implementasi Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) Pada Sistem Pendukung Keputusan dalam Menentukan Penerima Kredit", Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer), 2018

Publication

<1 %

25

Salihin Salihin, Hari Prayogo, Nurhaida Nurhaida. "PERILAKU SOSIAL IBU DAN ANAK ORANGUTAN (*Pongo pygmeus*) DI PUSAT REHABILITASI SATWA YAYASAN INTERNATIONAL ANIMAL RESCUE INDONESIA (YIARI) KABUPATEN KETAPANG", JURNAL HUTAN LESTARI, 2020

Publication

<1 %

26

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

27

ojs.uho.ac.id

Internet Source

<1 %

28

Muhammad Yahya, Jumadi Mabe Parenreng, Fathahillah Fathahillah, M. Syahid Nur Wahid, Muhammad Fajar B, Abdul Wahid. "A Decision Support System to Determine the Family's Economic Status for Certificate of The Low-

<1 %

Income Household Using MAUT Method", INOVTEK Polbeng - Seri Informatika, 2022

Publication

- | | | |
|----|--|------|
| 29 | ejurnal.umri.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 30 | garuda.kemdikbud.go.id
Internet Source | <1 % |
| 31 | ojs.stmikpringsewu.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 32 | repository.unej.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 33 | repository.upp.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 34 | www.journal.ubb.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 35 | Bahrin Dahlan, Betrisandi. "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Insentif Berdasarkan Penilaian Kinerja Aparat Desa Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory", Jurnal Teknik, 2022
Publication | <1 % |
| 36 | doku.pub
Internet Source | <1 % |
| 37 | Danis Maulana, Muhammad Haffid Indra Brillyanto, Ristanti Akseptori, Gaguk Suhardjito, Farizi Rachman. "Prototype | <1 % |

Aplikasi Rekomendasi Rekrutmen Karyawan
Start-Up Pemula Menggunakan Metode Multi
Attribute Utility Theory", JURNAL NUSANTARA
APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2023

Publication

38

Sofyan Sofyan, Siti Nur Asia, Mardewi
Mardewi. "Implementasi Algoritma Naive
Bayes Untuk Mengetahui Minat Beli
Konsumen Terhadap Sarang Burung Walet",
Jurnal Sains Komputer dan Teknologi
Informasi, 2021

Publication

<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

On

Exclude matches

Off





Skripsi Genap 22/23

by Muhammad Muhsin Kamal

Submission date: 13-Aug-2023 05:55PM (UTC+0700)

Submission ID: 2145070463

File name: Skripsi_-_Muhammad_Muhsin_Kamal_-_Turnitin_1.docx (1.04M)

Word count: 8810

Character count: 47643

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN STRES KERJA
TERHADAP TINGKAT *TURNOVER INTENTION*
PEGAWAI DENGAN METODE MULTI ATTRIBUTE
UTILITY THEORY (MAUT)**

SKRIPSI SARJANA REKAYASA TEKNOLOGI INFORMATIKA

Oleh

Muhammad Muhsin Kamal
183112706440186



**PROGRAM STUDI INFORMATIKA
FAKULTAS TEKNOLOGI KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA**

UNIVERSITAS NASIONAL

2023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Batasan Masalah	4
1.5 Kontribusi	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)	5
2.2 Stres Kerja	6
2.3 Turnover Intention.....	6
2.4 Multi Attribute Utility Theory (MAUT)	7
2.5 Framework Active Server Pages (ASP) .Net.....	8
2.6 Unified Modelling Language (UML)	8
2.7 Activity Diagram	10
2.8 SQL Server	10

BAB III	METODE PENELITIAN	11
3.1	Analisa Sistem Yang Berjalan	11
3.2	Evaluasi Sistem Yang Berjalan	12
3.3	Desain Sistem	12
3.4	Perancangan Sistem Menggunakan Metode MAUT	13
3.5	Activity Diagram	17
3.6	Flowchart Perhitungan MAUT (Multi Attribute Utility Theory)	19
3.7	Flowchart Sistem	21
3.8	Perangkat Lunak	23
3.9	Bahan Penelitian	24
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1	Hasil	25
4.2	Perhitungan Metode MAUT	30
4.3	Alpha Testing	38
4.4	Beta Testing	39
4.5	Data Hasil <i>Beta</i> Testing	40
4.6	Evaluasi Aplikasi	42
4.7	Kelebihan dan Kekurangan Aplikasi	44
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	45
1.1	Kesimpulan	45
1.2	Saran	45
DAFTAR PUSTAKA		46

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Unsur-Unsur Pembentuk UML.
- Gambar 2.2 Model 4+1 View.
- Gambar 3.1 Bilangan Fuzzy untuk Bobot.
- Gambar 3.2 *Activity Diagram Input Data Login.*
- Gambar 3.3 *Activity Diagram Input Data Pengguna.*
- Gambar 3.4 *Activity Diagram Input Data Kriteria.*
- Gambar 3.5 *Activity Diagram Input Data Turnover Intention.*
- Gambar 3.6 *Activity Diagram Input Data Seleksi Stres Kerja dan Turnover Intention.*
- Gambar 3.7 Pseudocode MAUT.
- Gambar 3.8 *Flowchart Sistem User Admin.*
- Gambar 3.9 *Flowchart Sistem User Client.*
- Gambar 4.1 Tampilan Halaman *Home*.
- Gambar 4.2 Tampilan Halaman *Home*.
- Gambar 4.3 Tampilan Halaman *Login*.
- Gambar 4.4 Tampilan Halaman *Dashboard*.
- Gambar 4.5 Tampilan Input Kriteria.
- Gambar 4.6 Tampilan Input Sub Kriteria.
- Gambar 4.7 Tampilan Input Detail Sub Kriteria.
- Gambar 4.8 Tampilan Input Bobot.
- Gambar 4.9 Tampilan Input Perhitungan.
- Gambar 4.10 Tampilan Hasil Penilaian.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT PKSS 2019-2022.
Tabel 3.1	Tabel Kriteria.
Tabel 3.2	Tabel Bobot.
Tabel 3.3	Tabel Kepuasan Kerja.
Tabel 3.4	Tabel Stres Kerja.
Tabel 3.5	Tabel <i>Turnover Intention</i> .
Tabel 3.6	Tabel Masa Kerja.
Tabel 3.7	Tabel Usia.
Tabel 4.1	Data Kuisisioner.
Tabel 4.2	Data Hasil Perhitungan.
Tabel 4.3	Nilai Min/Max.
Tabel 4.4	Normalisasi Matriks Keputusan.
Tabel 4.5	Hasil Perhitungan.
Tabel 4.6	Tabel Keputusan.
Tabel 4.7	Skenario Pengujian Aplikasi.
Tabel 4.8	List Pernyataan Kuesioner.
Tabel 4.9	List Pernyataan Kuesioner.
Tabel 4.10	Perhitungan Data Hasil Pengujian Beta.
Tabel 4.11	Pedoman Umum Interpretasi <i>SUS Score</i> .



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja perusahaan berimbang dengan kinerja pegawai yang terdapat di Perusahaan tersebut, jika kinerja pegawai baik, maka akan memberikan hasil dan citra yang baik bagi perusahaan. Maka, setiap perusahaan berharap dan menginginkan para pegawai memiliki kualitas, prestasi, dan keterampilan yang tepat, hal tersebut akan memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. (Maswar, Zikriati Mahyani, And Muhammad Jufri 2020).

Pegawai merupakan organ yang paling penting dalam suatu instansi/perusahaan guna keberhasilan dalam meraih tujuan bersama. Maka, Perusahaan harus lebih cermat dan mengamati kualitas pegawainya, salah satunya adalah peningkatan soft skill. Di era ini, persaingan bisnis makin meningkat sehingga perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya agar tidak tertinggal dengan kemajuan dari Perusahaan lain.. Kepuasan kerja pegawai sangatlah penting bagi instansi/perusahaan (Gofur 2018). Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu instansi/perusahaan. Tak jarang seorang pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal tetapi memiliki keinginan berpindah dari instansi/perusahaan tersebut (turnover intention) yang mengakibatkan pegawai tersebut keluar dari perusahaan.

Menurut Tett dan Meyer, Turnover Intention adalah “conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization” yang berarti tindak kesadaran seseorang yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, menurut Whitman “turnover intentions are the thoughts of the employees regarding voluntary leaving the organization” yang berarti, pikiran pegawai mengenai ketertarikan untuk meninggalkan suatu instansi dengan sukarela yang mana tindakan tersebut belum di realisasikan secara nyata untuk meninggalkan instansi tersebut. (Sutanti et al.2013).

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) adalah suatu perusahaan yang expert dibidang HR Solution untuk membantu pelaksanaan sistem operasional suatu perusahaan. PKSS berdiri sejak 1999 dan saat ini sudah memiliki 34 cabang yang terbesar di seluruh Indonesia salah satunya adalah Cabang Jakarta 1. PT PKSS Cabang Jakarta 1 terus bertumbuh sebagai perusahaan terbaik di bidang jasa pengelolaan SDM melalui berbagai layanan solusi yang inovatif sesuai kebutuhan mitra/partner dan perkembangan zaman. Seperti kasus yang terjadi pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera terdeteksi mengalami turnover yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar - masuk karyawan dari tahun 2019 sampai 2022 pada Tabel 1 berikut ini:

Seperti halnya dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera ternyata memiliki turnover yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan angka turnover pegawai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT PKSS 2019-2022.

Tahun	Jumlah Pegawai Keseluruhan	Jumlah Pegawai Keluar	% Karyawan Keluar
2019	958	403	42 %
2020	1.081	368	34 %
2021	1.340	556	41.5 %
2022	1.309	348	26.6 %

Pada Tabel.1, terlihat jumlah turnover intention pegawai outsourcing pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 1 berada di atas 25% dan tingkat tertinggi pada tahun 2019 pada angka 42%. PT PKSS merupakan perusahaan HR solutions yang menyediakan sumber daya manusia harus menurunkan tingkat turnover intention untuk meningkatkan kualitas SDM pada pihak Client / User.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah algoritma yang memiliki keterkaitan dengan sistem informasi yang mendasar dalam ilmu pengetahuan dan ilmu manajemen pengetahuan yang bermanfaat untuk mengambil suatu keputusan yang mana sistem komputer tersebut dapat mengolah suatu data

menjadi suatu penyelesaian untuk suatu masalah yang spesifik. SPK juga dapat diartikan sebagai suatu pengambilan keputusan, juga dapat diubah dengan suatu sistem pengambilan keputusan yang menambahkan informasi dari sekumpulan data yang sudah diubah menjadi informasi yang relevan dan juga dibutuhkan untuk pengambilan keputusan dalam menyelesaikan suatu topik permasalahan. (Nasution and Syahrizal 2019).

Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) merupakan algoritma yang digunakan sebagai pendukung keputusan dan dapat memecahkan masalah yang kompleks sesuai dengan dekomposisi masalah menjadi suatu struktur yang meliputi tujuan, kriteria, sub-kriteria dan alternatif (Ratna Sri Hayari n.d.). Parameter indikator kriteria yang digunakan dalam perancangan SPK ini adalah kepuasan kerja, stres kerja, turnover intention.

Dari permasalahan di atas, Penulis membuat sebuah Sistem Pendukung Keputusan Stres Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* Pegawai dengan *Multy Attribute Utility Theory* (MAUT), hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam analisa serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT PKSS Cabang Jakarta 1 untuk meminimalisi tingkat *turnover intention* dan juga stres kerja para pegawainya.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang melatarbelakangi keputusan penulis untuk melakukan penelitian ini adalah:

- a. Pada PT. PKSS Cabang Jakarta 1 belum tersedia sistem Analisa pendukung keputusan dalam stres kerja dan *turnover intention* pegawai *outsourcing*.
- b. Tinggi nya tingkat stres kerja dan *turnover intention* pegawai *outsourcing* PT PKSS Cabang Jakarta 1.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, antara lain :

- a. Merancang dan membangun sebuah aplikasi sistem pendukung keputusan stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* pegawai *outsourcing* PT PKSS Cabang Jakarta.
- b. Memperoleh sistem pendukung keputusan yang efektif dengan menggunakan metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) tentang stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* pegawai *outsourcing* PT PKSS Cabang Jakarta 1 yang efektif dan akurat sehingga untuk diterapkan.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Aplikasi yang dibuat merupakan sistem informasi berbasis website untuk menampilkan dan menganalisis data stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* PT PKSS Cabang Jakarta 1.
- b. Metode MAUT digunakan untuk menganalisis data stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* pegawai *outsourcing* PT PKSS Cabang Jakarta 1.

1.5 Kontribusi

Kontribusi hasil penelitian ini adalah penelitian ini diyakini akan menawarkan pengetahuan dan data yang akan bermanfaat bagi semua organisasi atau perusahaan pada bidang HR Solutions guna peningkatan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM).

UNIVERSITAS NASIONAL

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu sistem komputer yang penggunaannya sebagai pembantu dalam mengambil suatu keputusan yang menggunakan data serta model untuk pemecahan masalah secara berurutan. Sistem pendukung keputusan menyediakan kemampuan untuk memecahkan suatu masalah dan komunikasi untuk masalah semi terstruktur (Fikri et al. 2022).

SPK diperkenalkan oleh Michael S.Scott, pada awal tahun 1970. SPK juga dikenal sebagai system pendukung keputusan, yaitu sistem komputer yang dapat mewakili kemungkinan masalah atau kemampuan untuk menggabungkan masalah dengan masalah semiterstruktur dan tidak terstruktur. Sistem yang digunakan akan membantu guna pengambilan keputusan pada suatu kondisi yang semi terstruktur dan tidak terstruktur yang mana tak ada yang tahu persis bagaimana seharusnya suatu keputusan harus dibuat (Abdullah and Aldisa 2022).

Fitur-fitur berikut ini diharapkan hadir dalam SPK (Marbun and Hansun 2019), yaitu:

- a. Membantu pembuat keputusan dengan mengintegrasikan penilaian manusia dengan data berbasis komputer, khususnya dalam keadaan semi-terstruktur dan terorganisir. Sistem komputer lain, atau teknik kuantitatif konvensional, tidak dapat mengatasi masalah ini.
- b. Mendukung semua tingkatan manajemen, dari eksekutif puncak hingga manajer.
- c. Dukungan untuk keputusan independen, dimana keputusan dapat dibuat sekali, berkali-kali, atau berulang kali.
- d. Mendukung fase desain, seleksi, dan eksekusi dari proses pengambilan keputusan intelijen.

2.2 Stres Kerja

Menurut Wijono (2010: 122), stres kerja merupakan suatu keadaan yang disebabkan oleh penilaian yang subjektif dari individu dan lingkungan yang dapat mengancam hingga membuat psikologis tertekan. Sedangkan Luthans (2006: 441) mengartikan stres kerja adalah suatu respon adaptif yang berhubungan dari perbedaan individu dan proses psikologis yang mana hal tersebut merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan yang dialami seseorang (Harrisma dan Witjaksono, 2013).

Penyebab munculnya stres kerja menurut Siagian (2007) adalah dari 2 hal, yaitu: Pertama, suatu keadaan dimana seorang karyawan mengalami kelelahan emosional yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi kelelahan tersebut, yaitu dengan dirinya sendiri atau melibatkan orang lain atau menjauhkan diri dari suatu masalah. Kedua, perasaan bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya, hal ini tentu berdampak pada menurunnya kualitas kerja karyawan menurun hingga gagal (Gofur 2018).

2.3 Turnover Intention

Menurut Tett dan Meyer, *turnover intentions* adalah “*conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization*”, yaitu keinginan yang dirasakan untuk memiliki mencari pekerjaan alternatif di organisasi lain. Selain itu, menurut Whitman “*turnover intentions are the thoughts of the employees regarding voluntary leaving the organization*”. Artinya, *turnover intentions* adalah pemikiran karyawan tentang secara sukarela meninggalkan organisasi.

Employee turnover mengarah pada realitas akhir yang dihadapi oleh perusahaan/instansi (kehilangan sejumlah karyawan tertentu) selama periode waktu tertentu, sedangkan *turnover intentions* sendiri mengacu pada hasil penilaian individu tentang melanjutkan hubungan mereka dengan perusahaan yang belum terwujud dalam tindakan nyata untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Lebih lanjut Hendrix, Robbins dan Summers, dan Lee dan Liu

mengatakan para peneliti telah menemukan bahwa *turnover intentions* merupakan prediksi terkuat untuk *employee turnover*. Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *employee turnover*, dapat dimulai dengan menghilangkan *turnover intentions* karyawan (Sutanto et al. 2013).

2.4 Multi Attribute Utility Theory (MAUT)

Metode *Multi-Attribute Utility Theory* (MAUT) merupakan suatu metode untuk membandingkan suatu kuantitatif yang menggabungkan perkiraan risiko dan biaya manfaat yang berbeda. Di antara kriteria yang termasuk dalam solusi masalah, ketika menemukan solusi yang diinginkan oleh seseorang, dimungkinkan untuk melakukan perkalian dari nilai yang ditentukan, jadi dengan pengimplementasian metode *Multi-Attribute Utility Theory* (MAUT) akan menghasilkan solusi-solusi dan alternatif yang mendekatinya adalah dilihat sebagai solusi. Nilai *rating* keseluruhan ditentukan:

$$V(x) = \sum_{i=1}^n w_j \cdot x_{ij}$$

Dimana $V(x)$ merupakan suatu nilai evaluasi dari objek ke i dan w_i , maka nilai bobot yang telah ditentukan dari beberapa elemen ke i terhadap elemen lainnya, dan n adalah jumlah keseluruhan elemen, hasil dari nilai bobot adalah

1. Langkah-langkah untuk menyelesaikan masalah menggunakan metode ini adalah sebagai berikut:

1. Mengambil suatu nilai keputusan ke dimensi lain.
2. Menentukan nilai dari bobot alternatif untuk setiap dimensi yang ada.
3. Daftar alternatif.
4. Masukkan nilai utilitas dari setiap alternatif berdasarkan sifat-sifatnya.
5. Melakukan perkalian utilitas dengan bobot masing-masing untuk menentukan nilai pengganti. Normalisasi matrik:

$$U(x) = \frac{x - x_i}{x_i - x_i}$$

Keterangan:

$U(x)$ = Normalisasi bobot alternatif x = Bobot alternatif

$x_{\bar{i}}$ = Bobot terburuk (minimum) dari kriteria ke- x

$x_{\bar{i}}$ = Bobot terbaik (maximum) dari kriteria ke- x

2.5 Framework Active Server Pages (ASP) .Net

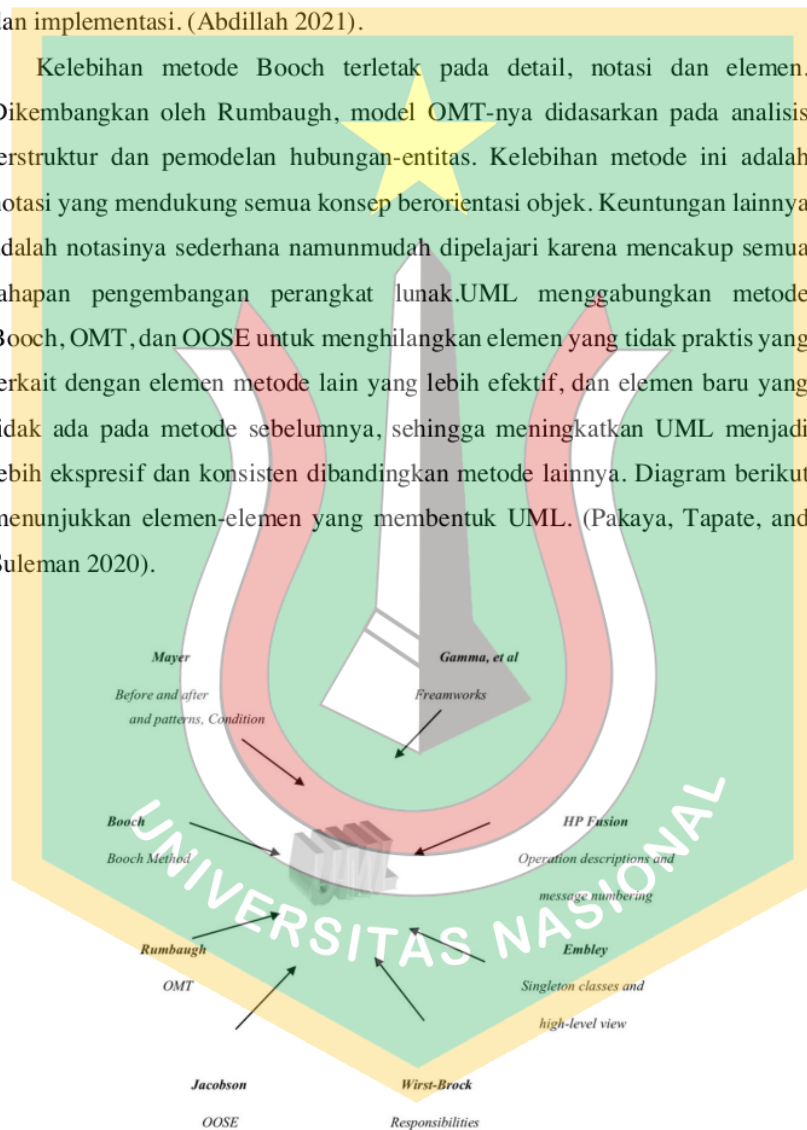
Active Server Pages (ASP) adalah teknologi yang dinaungi oleh Microsoft, yang diperkenalkan pada tahun 1996. Sebelum ASP, platform Microsoft yang pertama kali mengembangkan CGI dan ISAPI, yang mana dapat digunakan sebagai pembuat halaman web. Kedua platform tersebut kemudian dikembangkan dalam ASP, yang dapat mempermudah menjalankan baris-baris kode di halaman web. Meskipun pada saat itu ASP merupakan teknologi baru, ASP dapat menjadi bagian yang paling penting dalam pembuatan halaman web yang dinamis. Pada tahun 1998, Microsoft memperkenalkan ASP 2.0 sebagai bagian dari Windows NT 4.0. Pada tahun 2000, ASP 3.0 muncul untuk menggantikan ASP 2.0 walaupun keduanya tidak memiliki banyak perbedaan yang signifikan. Kemudian, pada tahun yang sama, yaitu bulan Juli tahun 2000, Microsoft meluncurkan kembali .NET yang dapat memudahkan pembuatan program yang lebih detail dan cepat, karena penggunaan *framework* di .NET yang dapat mengurangi jumlah *script* yang dihasilkan oleh *programmer* (Indah 2020).

2.6 Unified Modelling Language (UML)

Unified Modeling Language (UML) adalah suatu alat paling efektif yang tersedia untuk membuat sistem berorientasi objek, karena ketersediaan bahasa pemodelan visual UML. Akibatnya, perancang sistem dapat membuat sketsa ide-ide mereka dengan cara yang seragam dan mudah dipahami dan memberi orang lain cara yang efisien untuk berbagi dan menyampaikan sketsa tersebut (Fitri Duwiyanti 2019). Rekayasa perangkat lunak berorientasi objek dan teknik pemodelan objek digunakan untuk membuat keluarga bahasa

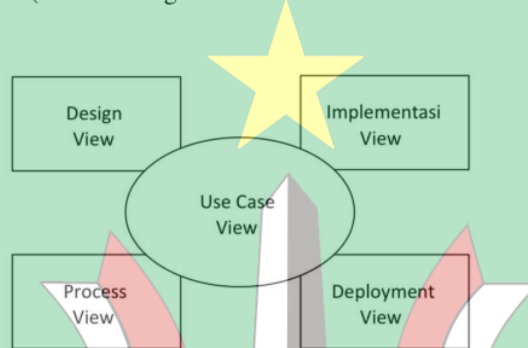
pemodelan UML. Metode *Design Object Oriented* adalah nama lain dari pendekatan Booch Grady Booch. Pendekatan ini memisahkan proses analisis dan desain menjadi empat fase berulang: identifikasi kelas dan objek, identifikasi hubungan semantik kelas dan objek, penyempurnaan antarmuka, dan implementasi. (Abdillah 2021).

Kelebihan metode Booch terletak pada detail, notasi dan elemen. Dikembangkan oleh Rumbaugh, model OMT-nya didasarkan pada analisis terstruktur dan pemodelan hubungan-entitas. Kelebihan metode ini adalah notasi yang mendukung semua konsep berorientasi objek. Keuntungan lainnya adalah notasinya sederhana namun mudah dipelajari karena mencakup semua tahapan pengembangan perangkat lunak. UML menggabungkan metode Booch, OMT, dan OOSE untuk menghilangkan elemen yang tidak praktis yang terkait dengan elemen metode lain yang lebih efektif, dan elemen baru yang tidak ada pada metode sebelumnya, sehingga meningkatkan UML menjadi lebih ekspresif dan konsisten dibandingkan metode lainnya. Diagram berikut menunjukkan elemen-elemen yang membentuk UML. (Pakaya, Tapate, and Suleman 2020).



Gambar 2.1 Unsur-Unsur Pembentuk UML.

Model tampilan 4+1 adalah dasar dari UML. Tampilan use case adalah salah satu dari lima tampilan yang digunakan untuk mewakili struktur sistem dalam model ini. Integrasi konten ke dalam tampilan lain adalah tanggung jawab unik dari tampilan kasus penggunaan ini. Model tampilan 4+1 adalah dasar dari UML. (Andreas Nugraha Putra et al. 2021).



Gambar 2.2 Model 4+1 View.

2.6 Activity Diagram

Diagram aktivitas adalah metode untuk menampilkan alur kerja, proses bisnis, dan logika prosedural. Bagan alir dan diagram aktivitas keduanya berfungsi serupa, namun diagram aktivitas dapat memungkinkan tindakan simultan saat bagan alir tidak bisa. (Suryana et al. 2020).

2.7 SQL Server

Inovasi database terbaru Microsoft adalah SQL Server. Microsoft menciptakan sistem manajemen basis data (DBMS) yang dikenal sebagai SQL Server untuk bersaing dengan perusahaan pengolah data lainnya seperti IBM dan Oracle. Ketika perangkat keras berkembang begitu cepat, SQL Server sedang dibuat. Oleh karena itu, terbukti bahwa SQL Server mengarah pada beberapa kemajuan dalam pemrosesan dan penyimpanan data. (Setiyadi, Henderi, and Arifin 2020).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Analisa Sistem Yang Berjalan

Bagian ini proses pengembangan sistem dalam tahap analisis sistem. Analisa sistem dilakukan guna pengidentifikasian kelebihan dan kekurangan sistem serta memahami data yang dikirim dan diterima sistem. Pada PT PKSS Cabang Jakarta 1 proses input data dan Analisa proses data masih dengan manual atau belum tersistematis dalam hal ini belum efektif serta keakuratan proses Analisa data dapat menjadikan hasil yang tidak akurat jika terjadi *human error* atau kesalahan manusia dalam perhitungan data maupun proses awal penginputan data.

3.1.1 Analisa Input

Data yang di input ke dalam sistem untuk diproses disebut sebagai data input. Tidak ada yang dimasukkan ke dalam sistem pada bagian ini karena merupakan sistem manual.

3.1.2 Analisa Proses

PT PKSS Cabang Jakarta 1 memilih parameter indikator kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepuasan kerja meliputi gaji/upah, pekerjaan yang dijalankan setiap individu, rekan kerja, atasan, promosi dan kondisi lingkungan pekerjaann yang nyaman dan kondusif.
- b. Stres kerja meliputi kondisi kerja, faktor interpersonal, pengembangan karir, dan struktur organisasi.
- c. Turnover intention meliputi peningkatan ketidakhadiran, kemalasan dalam bekerja, memaksimalkan tata tertib, penolakan yang meningkat terhadap atasan, niat untuk berhenti, mencari pekerjaan lain, dan niat untuk keluar dari Perusahaan/instansi.
- d. Masa kerja adalah periode atau rentan waktu lamanya seseorang bekerja kepada suatu perusahaan/instansi.

- e. Usia merupakan jumlah waktu yang telah berlalu sejak seseorang ada dan dapat diukur sebagai satuan waktu menurut garis waktu.

3.2 Evaluasi Sistem Yang Berjalan

Proses pendukung keputusan stres kerja terhadap turnover intention pegawai outsourcing PT PKSS Cabang Jakarta 1 saat ini untuk memilih proses analisis secara manual, maka metode yang digunakan dalam hal ini belum efektif dan belum tersedia sistem Analisa secara komputerisasi serta metode. Karena tidak menggunakan metode, persoalannya Analisa stres kerja terhadap turnover intention pegawai outsourcing belum maksimal untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Penulis mengembangkan dan membangun sistem untuk masalah ini dengan menggunakan teknik Multi Attribute Utility Theory (MAUT) dalam Bahasa pemrograman .Net dengan database SQL Server.

3.3 Desain Sistem

Pada bagian ini menjelaskan mengenai perancangan sistem, pengembangan sistem menggunakan aplikasi komputer atau digitalisasi untuk mempermudah dalam pembuatan sistem pendukung keputusan dalam meminimalisir tingkat stress kerja terhadap turnover intention pegawai outsourcing PT PKSS Cabang Jakarta 1. Dengan membuat sistem menggunakan Bahasa pemodelan UML, .Net, *database SQL Server* dan teknik *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT). Adapun desain sistem ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai aplikasi yang dibuat. Pada perancangan sistem ini terdiri dari tahapan rancangan yaitu :

- a. *Use case diagram*,
- b. *Class diagram*,
- c. *Sequence diagram*,
- d. *Activity diagram*.

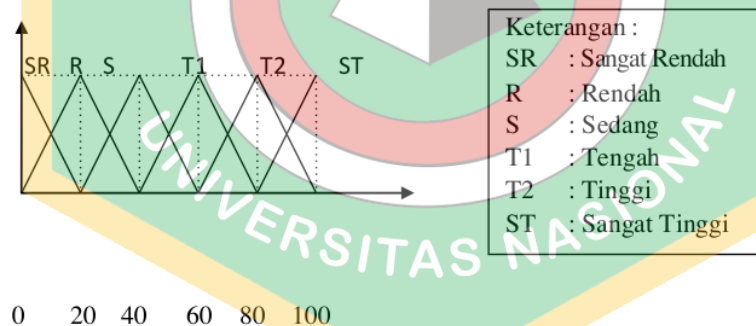
3.4 Perancangan Sistem Menggunakan Metode MAUT

Teknik analisis data dengan metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) dalam stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* memerlukan perhitungan kriteria dan bobot agar sampai pada pilihan optimal untuk mengidentifikasi pegawai yang stres kerja serta keinginan untuk keluar atau *turnover intention*. Ada persyaratan untuk memilih pembangunan infrastruktur dalam metodologi MAUT. Adapun kriteria dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Tabel Kriteria.

No	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Bobot (%)
1	K1	Kepuasan Kerja	0,30
2	K2	Stres Kerja	0,20
3	K3	<i>Turnover intention</i>	0,20
4	K4	Masa Kerja	0,15
5	K5	Usia	0,15

Masing-masing faktor tersebut akan digunakan untuk menentukan bobot, seperti diilustrasikan di bawah, bobot terdiri dari 6 (enam) bilangan fuzzier: sangatrendah (SR), rendah (R), sedang (S), Mengah (T1), tinggi (T2), dan sangat tinggi(ST) :



Gambar 3.1 Bilangan Fuzzy untuk Bobot.

Bilangan Fuzzy dapat diubah menjadi bilangan tegas menggunakan gambar diatas. Data bobot dibentuk seperti berikut ini :

Tabel 3.2 Tabel Bobot

Bilangan Fuzzy	Bobot
Sangat Rendah (SR)	20
Rendah (R)	40
Sedang (S)	60
Tinggi (T)	80
Sangat Tinggi (ST)	100

Berikut ini adalah daftar kriteria yang penulis gunakan untuk membuat metode keputusan stress kerja terhadap tingkat *turnover intention* pegawai perusahaan outsourcing. Skala bobot yang diberikan untuk setiap kriteria, pada penentuan stress kerja terhadap tingkat *turnover intention* pegawai perusahaan outsourcing adalah :

3.4.1 Kriteria Kepuasan Kerja

Kriteria Kepuasan Kerja dapat diubah menggunakan bilangan fuzzy, seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Tabel Kepuasan Kerja.

No	Kepuasan Kerja	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.4.2 Kriteria Stres Kerja

Kriteria Stres Kerja dapat diubah menggunakan bilangan fuzzy, seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini :

Tabel 3.4 Tabel Stres Kerja.

No	Stres Kerja	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.4.3 Turnover Intention

Kriteria *Turnover Intention* dapat diubah menggunakan bilangan fuzzy, seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini :

Tabel 3.5 Tabel *Turnover Intention*

No	<i>Turnover Intention</i>	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.4.4 Kriteria Masa Kerja

Kriteria Masa Kerja dapat diubah menggunakan bilangan fuzzy, seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini :

Tabel 3.6 Tabel Masa Kerja

No	Masa Kerja	Bobot
1	< 1 Tahun	1
2	1 – 2 Tahun	2
3	2 – 4 Tahun	3
4	5 – 7 Tahun	4
5	>7 Tahun	5

3.4.5 Kriteria Usia

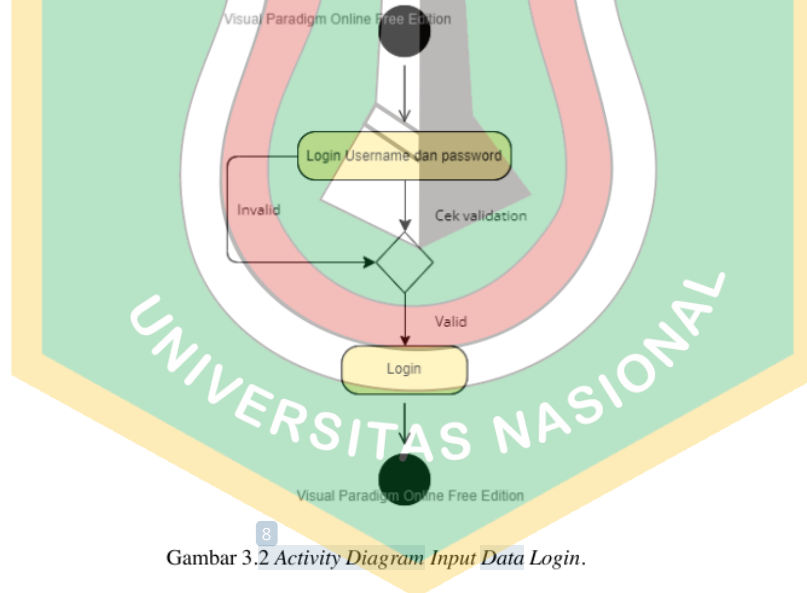
Kriteria Usia dapat diubah menggunakan bilangan fuzzy:

Tabel 3.7 Tabel Usia

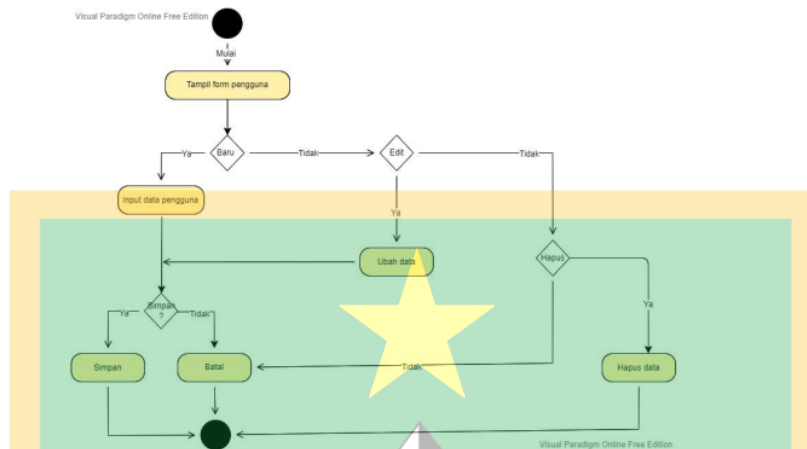
No	Usia	Bobot
1	>50 Tahun	1
2	41 – 50 Tahun	2
3	31 – 40 Tahun	3
4	21 – 30 Tahun	4
5	18– 21 Tahun	5

3.5 Activity Diagram

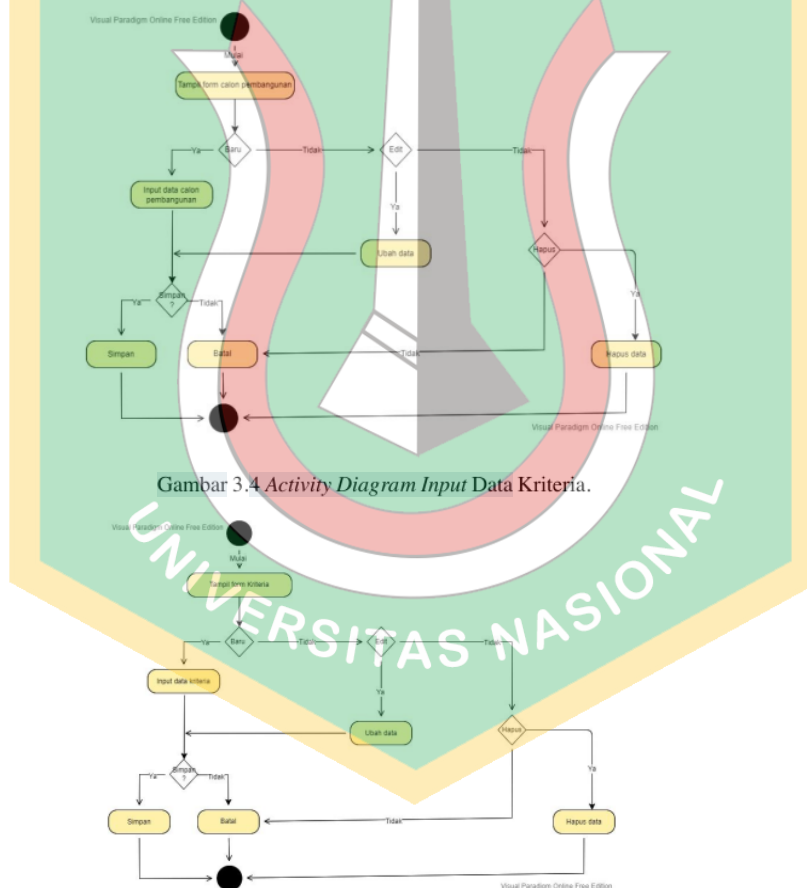
Pada dasarnya, diagram aktivitas adalah diagram *flowchart* untuk menunjukkan aliran kontrol dari satu aktivitas ke aktivitas lainnya. Penggunaan diagram ini adalah untuk memodelkan *workflow* atau jalur kerja, untuk memodelkan operasi, operasi objek, dan tindakan serta efek apda objek.



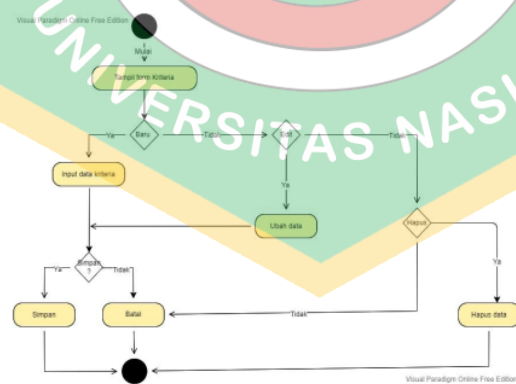
Gambar 3.2 Activity Diagram Input Data Login.



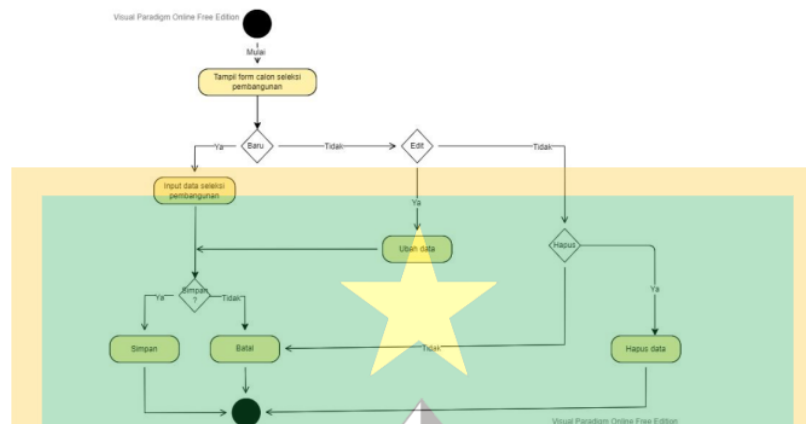
Gambar 3.3 Activity Diagram Input Data Pengguna.



Gambar 3.4 Activity Diagram Input Data Kriteria.



Gambar 3.5 'Activity Diagram Input Data Turnover Intention.



Gambar 3.6 Activity Diagram Input Data Seleksi Stres Kerja dan Turnover Intention.

3.6 Flowchart Perhitungan MAUT (Multi Attribute Utility Theory)

Metode perhitungan *flowchart Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) merupakan suatu metode yang membandingkan kuantitatif untuk menggabungkan berbagai perkiraan dan biaya, risiko, dan manfaat. Di antara kriteria yang termasuk ke dalam alternatif untuk membantu memecahkan masalah, dengan menemukan alternatif yang diinginkan seseorang, dimungkinkan untuk melakukan perkalian dari nilai yang ditentukan, sehingga dengan menggunakan metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) memberikan solusi dan dekat dengan alternatif lain yang menjadi solusi.

Function PerhitunganMAUT(alternatives: array, criteria: array, weights: array, scales: array) -> rankings: array

// Perhitungan Nilai Min-Max
MinScale: array of doubles
MaxScale: array of doubles
For Each criterion In criteria

MinScale[criterion] = scales[criterion].Min()
MaxScale[criterion] = scales[criterion].Max()

// Normalisasi

normalizedValues: two-dimensional array of doubles
For Each alternative In alternatives

For Each criterion In criteria

normalizedValues[alternative, criterion] = (scales[criterion] - MinScale[criterion]) / (MaxScale[criterion] - MinScale[criterion])

// Perhitungan Utility utilities: array of doubles

For Each alternative In alternatives
For Each criterion In criteria

If criterion = "K001" Then

```

utilities[alternative] += 0.3 * normalizedValues[alternative, criterion]
ElseIf criterion = "K002" Then
utilities[alternative] += 0.2 * normalizedValues[alternative, criterion]
ElseIf criterion = "K003" Then
utilities[alternative] += 0.2 * normalizedValues[alternative, criterion]
ElseIf criterion = "K004" Then
utilities[alternative] += 0.15 * normalizedValues[alternative, criterion]
ElseIf criterion = "K005" Then
utilities[alternative] += 0.15 * normalizedValues[alternative, criterion] End If
Next

// Peringkat
rankings: array of integers
For Each alternative In alternatives rankings[alternative] = alternative

// Urutkan alternatif berdasarkan nilai utilitas secara menurun Sort(rankings, utilities,
descending)

// Output
Return rankings End Function

```

Gambar 3.7 Pseudocode MAUT

Gambar 3.15 merupakan Pseudocode yang merepresentasikan struktural dari algoritma Perhitungan *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT). Pseudocode tersebut menjelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam proses perhitungan untuk memperoleh peringkat alternatif berdasarkan bobot kriteria dan skala penilaian yang sudah ditentukan. Berikut adalah penjelasan dari setiap bagian pseudocode :

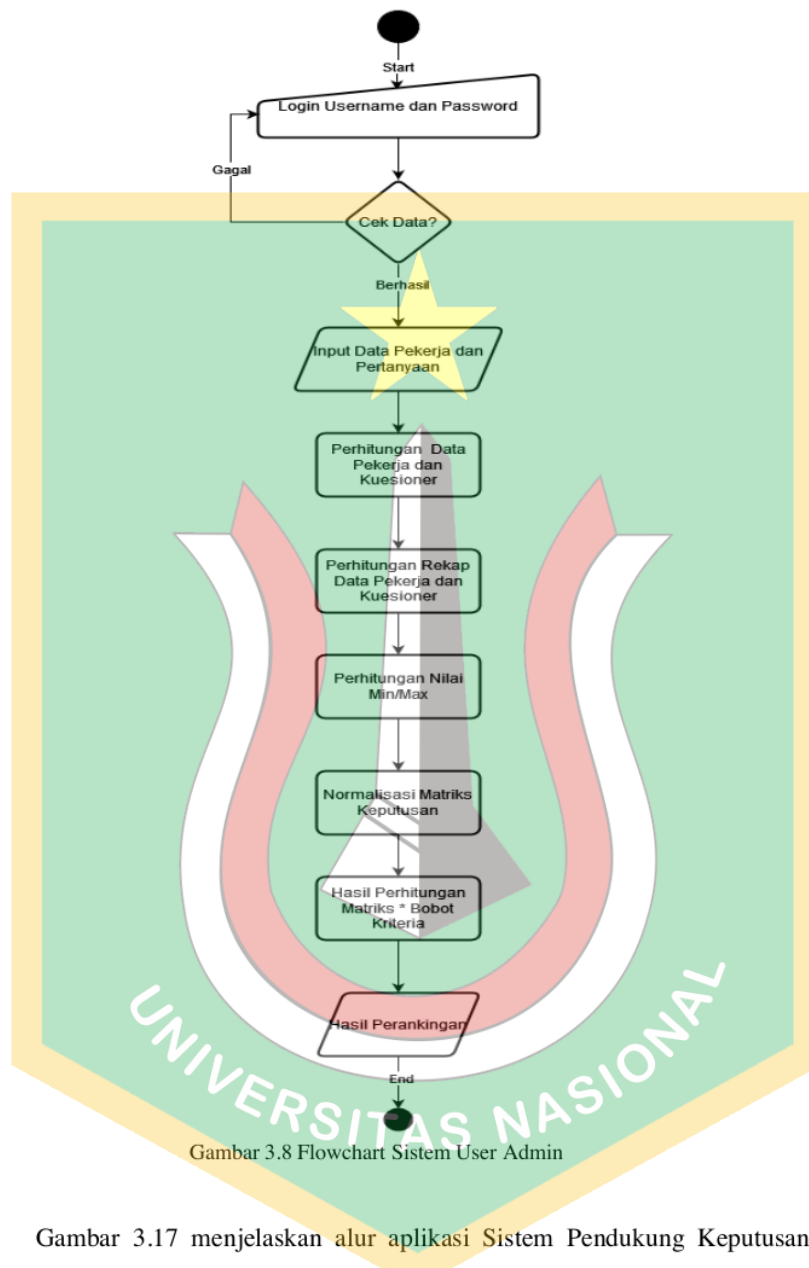
- Fungsi Perhitungan MAUT Fungsi ini akan mengambil empat parameter sebagai inputan *array*: *alternatives* (daftar alternatif), kriteria (daftar kriteria), *weights* (array berisi bobot kriteria), dan *scales* (array berisi skala penilaian kriteria).
- Langkah pertama adalah melakukan perhitungan nilai minimum (*MinScale*) dan nilai maksimum (*MaxScale*) untuk setiap kriteria. Ini akan membantu dalam proses normalisasi data pada langkah selanjutnya.
- Setelah itu, dilakukan proses normalisasi data. Fungsi ini akan mengubah setiap nilai pada skala penilaian kriteria ke dalam rentang 0 hingga 1, dengan menggunakan nilai minimum dan maksimum dari setiap kriteria yang dihitung pada langkah sebelumnya. Hasil normalisasi akan disimpan dalam matriks *normalized values*, di mana setiap baris mewakili alternatif

dan setiap kolom mewakili kriteria.

- d. Selanjutnya, dilakukan perhitungan nilai utilitas untuk setiap alternatif berdasarkan bobot kriteria dan nilai ter-normalisasi dari kriteria tersebut. Nilai utilitas untuk setiap alternatif dihitung dengan mengalikan bobot kriteria dengan nilai ter-normalisasi dan menjumlahkannya untuk setiap kriteria yang ada. Proses ini dilakukan dengan menggunakan struktur perulangan bersarang, yaitu iterasi untuk setiap alternatif dan setiap kriteria, dan kemudian menambahkan hasilnya ke dalam *array utilities*.
- e. Setelah perhitungan utilitas selesai, dilakukan langkah untuk menetapkan peringkat awal untuk setiap alternatif. Dalam pseudocode ini, kita memberikan peringkat awal yang sama dengan indeks alternatif dalam daftar alternatif.
- f. Langkah selanjutnya adalah mengurutkan alternatif berdasarkan nilai utilitas secara menurun (*descending*). Ini akan menempatkan alternatif dengan nilai utilitas tertinggi di peringkat teratas, dan alternatif dengan nilai utilitas terendah di peringkat bawah.
- g. Terakhir, fungsi ini akan mengembalikan array peringkat sebagai output. Array peringkat ini berisi indeks-alternatif yang sudah diurutkan berdasarkan nilai utilitasnya, sehingga Anda bisa dengan mudah mengetahui urutan peringkat untuk setiap alternatif.

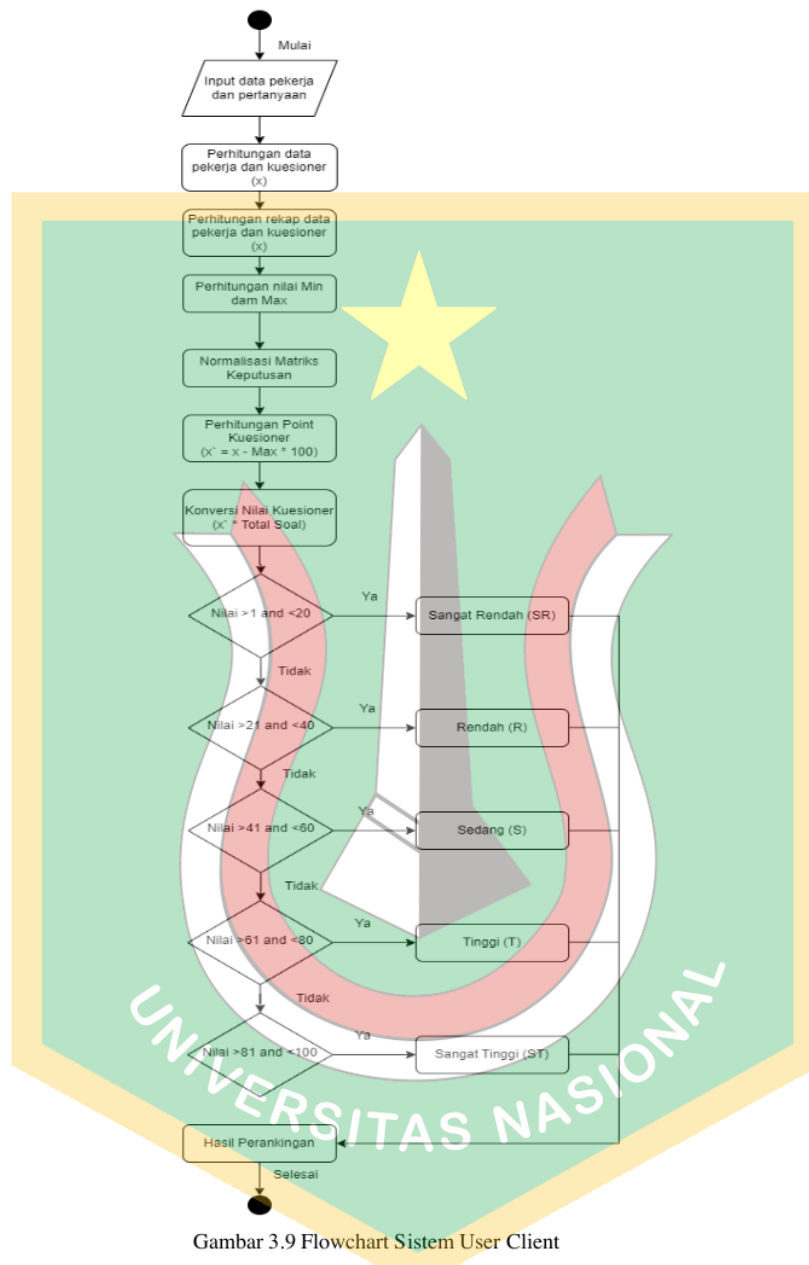
3.7 Flowchart System

Gambar 3.8 menggambarkan alur aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai untuk mengelola atau memantau semua data yang tersedia pada aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Untuk Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai. Setelah masuk ke sistem, sistem akan menampilkan panel admin, administrator dapat melihat semua data pekerja. Administrator dapat mengelola data kriteria, data bobot, dan hasil peringkat penilaian pekerja.



Gambar 3.8 Flowchart Sistem User Admin

Gambar 3.17 menjelaskan alur aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Untuk Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai, client data melakukan input data pekerja tanpa harus login. Pada halaman utama aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Untuk Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*



Gambar 3.9 Flowchart Sistem User Client

Pegawai. Setelah melakukan penginputan data pekerja dan mengisi kuesioner pertanyaan, sistem akan melakukan proses perhitungan serta menampilkan hasil perankingan pekerja tersebut.

3.8 Perangkat Lunak

Perangkat lunak yang digunakan untuk membuat aplikasi sistem pendukung keputusan stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Visual Studio Studio 2017
- b. SQL Server
- c. Windows 11
- d. Mozilla Firefox
- e. *Framework Active Server Pages (ASP) VB .Net*

3.9 Bahan Penelitian

- a. Data Informasi mengenai stress kerja terhadap *turnover intention*
- b. pegawai perusahaan *outsourcing* yang ada di Jakarta
- c. Data Kriteria penilaian yang menjadi acuan sistem pendukung keputusan stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai perusahaan *outsourcing*.



BAB IV

HASIL DAN DISKUSI

4.1 Hasil

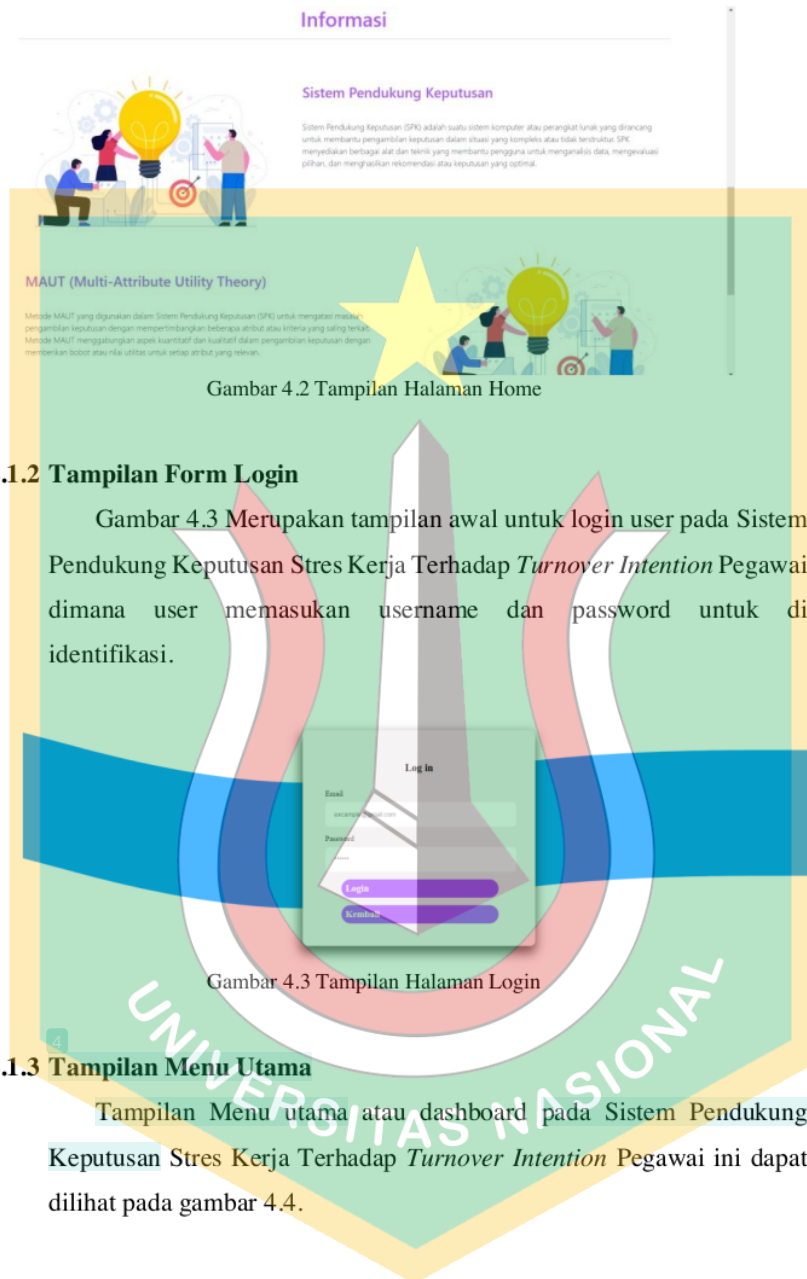
Tahap berikutnya adalah hasil dari perancangan aplikasi sistem pendukung keputusan stres kerja terhadap turnover intention pegawai yang dirancang menggunakan metode Multi Attribute Utility Theory.(MAUT)

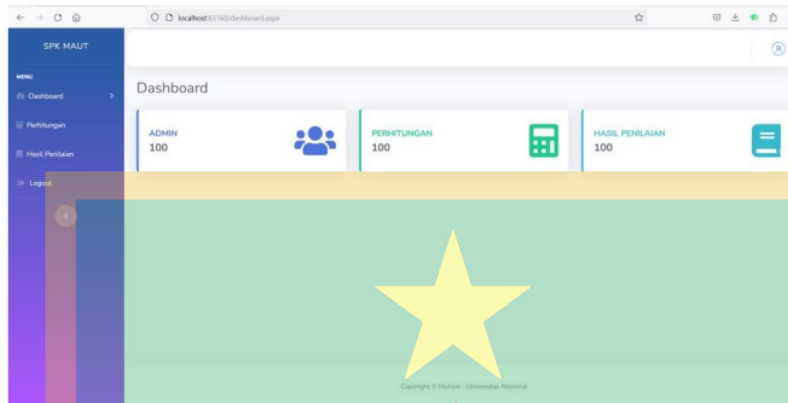
4.1.1 Tampilan Halaman Home

Tampilan Halaman Home pada Sistem Pendukung Keputusan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai ini dapat dilihat pada gambae 4.1 dan gambar 4.2.



Gambar 4.1 Tampilan Halaman Home





Gambar 4.4 Tampilan Halaman Dashboard

4.1.4 Tampilan Input Kriteria

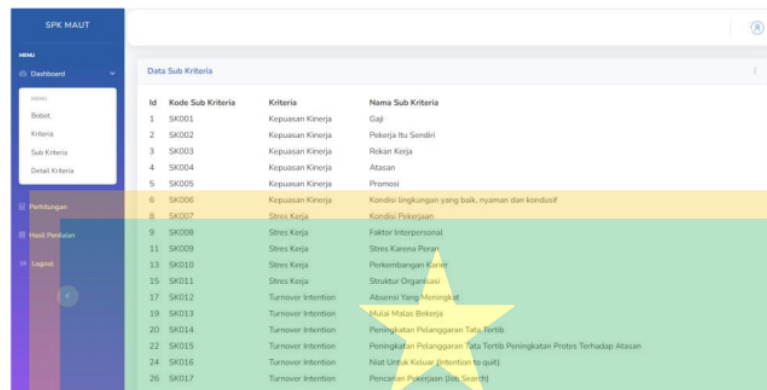
Gambar dibawah Merupakan tampilan untuk admin menginput atau menambahkan data kriteria pada Sistem Pendukung Keputusan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai.

ID	Kode Kriteria	Kriteria	Bobot(%)
1.	K001	Kepuasan Kerja	30
2.	K002	Stres Kerja	20
3.	K003	Turnover Intention	20
4.	K004	Masa Kerja	15
5.	K005	Uraian	15

Gambar 4.5 Tampilan Input Kriteria

4.1.5 Tampilan Input Sub kriteria

Gambar dibawah Merupakan tampilan untuk admin menginput atau menambahkan data sub kriteria pada Sistem Pendukung Keputusan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai.



ID	Kode Sub Kriteria	Kriteria	Nama Sub Kriteria
1	SK001	Kepuasan Kinerja	Gaji
2	SK002	Kepuasan Kinerja	Pekerja Itu Sendiri
3	SK003	Kepuasan Kinerja	Rekan Kerja
4	SK004	Kepuasan Kinerja	Atasan
5	SK005	Kepuasan Kinerja	Promosi
6	SK006	Kepuasan Kinerja	Kondisi lingkungan yang baik, nyaman dan kondusif
8	SK007	Stres Kerja	Kondisi Pekerjaan
9	SK008	Stres Kerja	Faktor Interpersonal
11	SK009	Stres Kerja	Stres Karena Peran
13	SK010	Stres Kerja	Perkembangan Karier
15	SK011	Stres Kerja	Struktur Organisasi
17	SK012	Turnover Intention	Abstensi Yang Meringkif
19	SK013	Turnover Intention	Mulai Malas Bekerja
20	SK014	Turnover Intention	Peningkatan Pelanggaran Tata Tertib
22	SK015	Turnover Intention	Peningkatan Pelanggaran Tata Tertib Peningkatan Protes Terhadap Atasan
24	SK016	Turnover Intention	Niat Untuk Keluar (Intention to quit)
26	SK017	Turnover Intention	Pencarian Pekerjaan (Job Search)

Gambar 4.6 Tampilan Input Sub Kriteria

4.1.6 Tampilan Input Detail Sub Kriteria

Gambar dibawah Merupakan tampilan untuk admin menginput atau menambahkan data detail sub kriteria pada Sistem Pendukung Keputusan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai.

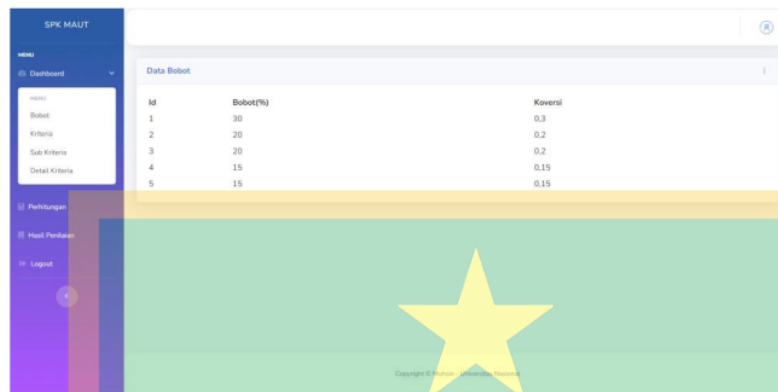


ID	Kode Sub Kriteria	Kriteria	Pertanyaan
1	P1	Gaji	Saya merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.
2	P2	Gaji	Saya merasa senang dan dihargai ketika perusahaan memberikan bonus dan tunjangan tambahan.
3	P3	Gaji	Saya selalu menerima gajilah saya tepat waktu setiap bulannya.
4	P4	Pekerja Itu Sendiri	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.
5	P5	Pekerja Itu Sendiri	Saya merasa pekerjaan saya di perusahaan ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.
6	P6	Pekerja Itu Sendiri	Saya merasa perusahaan ini memiliki program pelatihan yang baik untuk meningkatkan keterampilan saya.
7	P7	Rekan Kerja	Saya merasa rekan kerja selalu bersedia membantu dan memberikan saran yang berguna bagi pekerjaan saya.
8	P8	Rekan Kerja	Saya merasa tim bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang sama.
9	P9	Atasan	Saya merasa atasan saya selalu memberikan umpan balik yang jelas dan membangun. Saya merasa atasan saya selalu memberikan masukan dan saran yang membangun. Saya merasa atasan saya selalu memperhatikan kualitas pekerjaan saya.
10	P10	Atasan	Saya merasa atasan saya selalu mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat saya yang berkaitan dengan pekerjaan.
11	P11	Atasan	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi.
12	P12	Promosi	Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan ini aman dan terbebas dari gangguan yang dapat mengganggu pekerjaan.

Gambar 4.7 Tampilan Input Detail Sub Kriteria

4.1.7 Tampilan Input Bobot

Gambar dibawah Merupakan tampilan untuk admin menginput atau menambahkan data bobot pada Sistem Pendukung Keputusan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai.



Id	Bobot(%)	Koverisi
1	30	0.3
2	20	0.2
3	20	0.2
4	15	0.15
5	15	0.15

Gambar 4.8 Tampilan Input Bobot

4.1.8 Tampilan Perhitungan

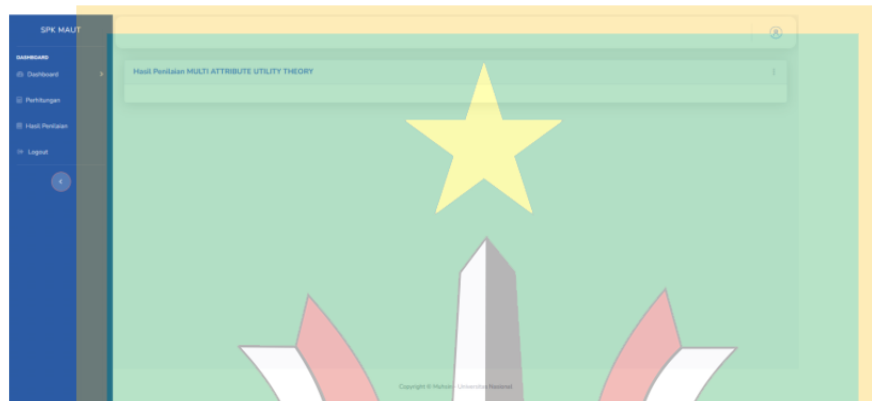
Tampilan perhitungan *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) adalah tampilan yang melampirkan prosedur perhitungan dari setiap nilai kriteria dan bobot yang telah ditentukan. Tampilan perhitungan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.9 Tampilan Input Perhitungan

4.1.9 Tampilan Hasil Penilaian

Tampilan hasil proses perhitungan dengan metode MAUT dapat dilihat pada gambar dibawah.



Gambar 4.10 Tampilan Hasil Penilaian

4.2 Perhitungan Metode MAUT

Metode MAUT digunakan untuk mengubah beberapa keperluan menjadi nilai numerik dengan menggunakan skala 0-1, 0 mempresentasikan pilihan terburuk dan 1 terbaik, yang menyebabkan adanya perbandingan dengan berbagai macam bentuk, yaitu dengan menggunakan alat yang paling tepat. Hasil akhir dari perhitungan ini adalah urutan peringkat dari evaluasi alternatif yang menyatakan pilihan yang dipilih oleh para pembuat keputusan dengan menggunakan normalisasi bobot alternatif dengan Persamaan 1.

$$U(x) = \frac{x - x_i}{x_i - x_i}$$

Di mana $U(x)$ adalah normalisasi bobot alternatif, x_i adalah bobot alternatif, X_i adalah bobot terburuk (minimum) dari kriteria ke-x, $x_i +$ adalah bobot terbaik (maximum) dari kriteria ke-x. Perhitungan utilitas normalisasi atribut didasarkan pada Persamaan 2,

$$V(x) = \sum_{i=1}^n w_j . x_{ij}$$

Di mana $V(x)$ adalah nilai global dari pilihan yang ada dalam subkriteria, W_j = bobot kriteria, X_{ij} = nilai alternatif pilihan yang ada dalam subkriteria, i = alternatif atau pilihan, j = subkriteria, n jumlah = sampel penelitian (Ramadiani.and.Rahmah 2019). Berikut adalah survey yang dilakukan kepada pekerja dengan mengisi kuesioner.

Tabel 4.1 Data Kuisisioner

R	Kepuasan Kerja (X1)												Stres Kerja (X2)						Turnover Intention (X3)												X	X																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	P P P P P P P P P P P P P P P												K K K K K K K K K						S S S S S S S S S S S S S S S														4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0					1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5

19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	1	2	3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	5	3	
20	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	4

Kemudian nilai yang dihasilkan dari setiap bobot subkriteria dalam kriteria tersebut dijumlahkan menjadi matriks ternormalisasi. Berikut matriks ternormalisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Data Hasil Perhitungan

Responden	Kepuasan Kerja (X1)	Res Kerja(X2)	Turnover Intention (X3)	asa Kerja(X4)	Usia (X5)
1	50	28	34	5	2
2	56	16	26	5	3
3	65	8	13	3	4
4	37	26	24	5	3
5	59	13	16	5	3
6	52	28	39	5	2
7	53	14	22	5	3
8	49	21	29	5	2
9	58	21	26	1	3
10	52	19	15	4	3
11	62	7	11	3	4
12	52	24	33	5	3
13	47	17	17	5	3
14	52	14	22	5	3
15	60	21	27	5	2
16	56	20	27	1	3
17	64	19	19	5	3
18	53	26	26	5	3
19	54	18	17	5	3

20	52	20	26	1	4
----	----	----	----	---	---

Langkah selanjutnya menentukan nilai terkecil dan nilai terbesar dari setiap kriteria sebelum dilakukan normalisasi. Berikut tabel nilai terbesar dan nilai terkecil dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Nilai Min/Max

Nilai Min/Max	Kepuasan Kerja (X1)	Stres Kerja(X2)	Turnover Intention (X3)	Masa Kerja(X4)	Usia (X5)
Xi-	37	7	11	1	2
Xi+	65	28	39	5	4

Pada tahap ini, normalisasi matriks keputusan dilakukan dengan menghitung normalisasi matriks keputusan menggunakan persamaan berikut:

$$U(x) = \frac{x - x_i^-}{x_i^+ - x_i^-}$$

Dari hasil normalisasi tersebut, maka akan ditampilkan data seperti Tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Normalisasi Matriks Keputusan

Responden	Kepuasan Kerja (X1)	Stres Kerja(X2)	Turnover Intention (X3)	Masa Kerja(X4)	Usia (X5)
1	0,464285714	1	0,821428571	1	0
2	0,678571429	0,428571429	0,535714286	1	0,5
3	1	0,047619048	0,071428571	0,5	1
4	0	0,904761905	0,464285714	1	0,5
5	0,785714286	0,285714286	0,178571429	1	0,5
6	0,535714286	1	1	1	0
7	0,571428571	0,333333333	0,392857143	1	0,5
8	0,428571429	0,666666667	0,642857143	1	0

9	0,75	0,666666667	0,535714286	0	0,5
10	0,535714286	0,571428571	0,142857143	0,75	0,5
11	0,892857143	0	0	0,5	1
12	0,535714286	0,80952381	0,785714286	1	0,5
13	0,357142857	0,476190476	0,214285714	1	0,5
14	0,535714286	0,333333333	0,392857143	1	0,5
15	0,821428571	0,666666667	0,571428571	1	0
16	0,678571429	0,619047619	0,571428571	0	0,5
17	0,964285714	0,571428571	0,285714286	1	0,5
18	0,571428571	0,904761905	0,535714286	1	0,5
19	0,607142857	0,523809524	0,214285714	1	0,5
20	0,535714286	0,619047619	0,535714286	0	1

Penjumlahan hasil perkalian dari hasil matriks normalisasi dengan bobot kriteria yang dilakukan dengan penjumlahan hasil perkalian dari hasil normalisasi dengan bobot kriteria menggunakan persamaan berikut:

$$V(x) = \sum_{i=1}^n W_i V_i(x)$$

Berikut proses perhitungan penjumlahan hasil perkalian dari hasil normalisasi matriks keputusan dengan bobot kriteria:

$$R1 = (0,3 \times 0,464285714) + (0,2 \times 1) + (0,2 \times 0,821428571) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0) = 0,653571429$$

$$R2 = (0,3 \times 0,678571429) + (0,2 \times 0,428571429) + (0,2 \times 0,535714286) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,5) = 0,621428571$$

$$R3 = (0,3 \times 1) + (0,2 \times 0,047619048) + (0,2 \times 0,071428571) + (0,15 \times 0,5) + (0,15 \times 1) = 0,548809524$$

$$R4 = (0,3 \times 0) + (0,25 \times 0,904761905) + (0,2 \times 0,464285714) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,5) = 0,498809524$$

$$R5 = (0,3 \times 0,785714286) + (0,25 \times 0,285714286) + (0,2 \times 0,178571429) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,5) = 0,553571429$$

$$\begin{aligned}
 R6 &= (0,3 \times 0,535714286) + (0,25 \times 1) + (0,2 \times 1) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0) = 0,710714286 \\
 R7 &= (0,3 \times 0,571428571) + (0,25 \times 0,333333333) + (0,2 \times 0,392857143) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,5) = 0,541666667 \\
 R8 &= (0,3 \times 0,428571429) + (0,25 \times 0,666666667) + (0,2 \times 0,642857143) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0) = 0,54047619 \\
 R9 &= (0,3 \times 0,75) + (0,2 \times 0,666666667) + (0,2 \times 0,535714286) + (0,15 \times 0) + (0,15 \times 0,5) = 0,54047619 \\
 R10 &= (0,3 \times 0,535714286) + (0,2 \times 0,571428571) + (0,2 \times 0,142857143) + (0,15 \times 0,75) + (0,15 \times 0,5) = 0,491071429 \\
 R11 &= (0,3 \times 0,892857143) + (0,2 \times 0) + (0,2 \times 0) + (0,15 \times 0,5) + (0,15 \times 1) = 0,492857143 \\
 R12 &= (0,3 \times 0,535714286) + (0,2 \times 0,80952381) + (0,2 \times 0,785714286) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,5) = 0,704761905 \\
 R13 &= (0,3 \times 0,357142857) + (0,2 \times 0,476190476) + (0,2 \times 0,214285714) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,5) = 0,470238095 \\
 R14 &= (0,3 \times 0,535714286) + (0,2 \times 0,333333333) + (0,2 \times 0,392857143) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,5) = 0,530952381 \\
 R15 &= (0,3 \times 0,821428571) + (0,2 \times 0,666666667) + (0,2 \times 0,571428571) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0) = 0,644047619 \\
 R16 &= (0,3 \times 0,678571429) + (0,2 \times 0,619047619) + (0,2 \times 0,571428571) + (0,15 \times 0) + (0,15 \times 0,5) = 0,516666667 \\
 R17 &= (0,3 \times 0,964285714) + (0,2 \times 0,571428571) + (0,2 \times 0,285714286) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,5) = 0,685714286 \\
 R18 &= (0,3 \times 0,571428571) + (0,2 \times 0,924761905) + (0,2 \times 0,535714286) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,5) = 0,68452381 \\
 R19 &= (0,3 \times 0,607142857) + (0,2 \times 0,523809524) + (0,2 \times 0,214285714) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,5) = 0,554761905 \\
 R20 &= (0,3 \times 0,535714286) + (0,2 \times 0,619047619) + (0,2 \times 0,535714286) + (0,15 \times 0) + (0,15 \times 1) = 0,541666667
 \end{aligned}$$

2

Berikut merupakan hasil perhitungan dari perkalian normalisasi matriks keputusan dan nilai bobot kriteria pada tabel 4.5 di bawah ini

Tabel 4.5 Hasil Perhitungan

Responden	Hasil
1	0,653571429
2	0,621428571
3	0,548809524
4	0,498809524
5	0,553571429
6	0,710714286
7	0,541666667
8	0,54047619
9	0,54047619
10	0,491071429
11	0,492857143
12	0,704761905
13	0,470238095
14	0,530952381
15	0,644047619
16	0,516666667
17	0,685714286
18	0,68452381
19	0,554761905
20	0,541666667

Setelah hasil perhitungan, hasil keputusan atau data preferensi dari ranking tertinggi sampai peringkat terendah, berikut hasil keputusan pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6 Tabel Keputusan

Responden	Hasil	Ranking
1	0,65	5
2	0,62	7
3	0,55	10
4	0,50	17
5	0,55	9
6	0,71	1
7	0,54	11
8	0,54	13
9	0,54	14
10	0,49	19
11	0,49	18
12	0,70	2
13	0,47	20
14	0,53	15
15	0,64	6
16	0,52	16
17	0,69	3
18	0,68	4
19	0,55	8
20	0,54	12

Hasil perhitungan dengan metode MAUT pada Tabel 4.6 didapatkan nilai preferensi tertinggi hingga ke terendah yaitu responden ke-6 (R6) dengan nama mendapat nilai tertinggi dengan nilai 0,71 dan responden kode alternatif ke-13 (R13) dengan mendapat nilai terendah dengan nilai 0,47.

4.3 Alpha Testing

Alpha testing adalah proses pengujian yang dilakukan oleh pengembang, untuk memastikan bahwa sistem bekerja dengan baik,

benar, dan efisien tanpa ada *bug*, kesalahan, atau kekurangan. Rencana pengujian aplikasi untuk *feature based features* dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.7 Skenario Pengujian Aplikasi

Item Uji	Detail Pengujian	Jenis Pengujian
Autentifikasi pada Admin	Melakukan Login	<i>Black-Box</i>
	Melakukan Logout	<i>Black-Box</i>
Halaman Dashboard Data Admin	Admin menerima input pekerja dari client	<i>Black-Box</i>
	Admin dapat melihat data Pekerja yang dilakukan oleh client	<i>Black-Box</i>
	Admin melakukan export data perhitungan pekerja yang telah di input oleh client	<i>Black-Box</i>
Halaman Input Data Pekerja Oleh Admin	Admin melakukan input data pekerja dan kuesioner	<i>Black-Box</i>
	Admin dapat melihat hasil perankingan pekerja	<i>Black-Box</i>

4.4 Beta Testing

Beta testing merupakan suatu proses pengujian di mana *user* atau pengguna menggunakan aplikasi dan menguji aplikasi menggunakan *system usability scale*. *Beta testing* dilakukan dengan merangsang pengguna untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan secara manual dan *Google Form*. Pengguna melengkapi beberapa daftar pertanyaan yang ada dalam kuesioner sesuai pada tabel.

Tabel 4.8 List Pernyataan Kuesioner

No	Pertanyaan
1	Saya pikir, saya akan sering menggunakan sistem ini.
2	Saya pikir, sistem ini terlalu rumit
3	Menurut saya, sistem ini sangat mudah digunakan.
4	Saya pikir, saya akan membutuhkan dukungan teknis agar dapat menggunakan sistem ini.
5	Saya menemukan banyak fungsi dalam sistem ini.
6	Saya pikir, ada banyak kontradiksi dalam system ini.
7	Saya piker, banyak orang akan belajar bagaimana menggunakan sistem ini dengan cepat.
8	Menurut saya, sistem ini sangat rumit untuk digunakan.
9	Saya merasa sangat percaya diri menggunakan sistem ini.
10	Saya perlu mempelajari banyak hal sebelum menggunakan sistem ini.

4.5 Data Hasil Beta Testing

Pengujian Beta dilakukan oleh 20 user atau pengguna yang telah mencoba aplikasi dan mengisi kuesioner. Tabel 4.9 merupakan hasil kesimpulan data yang telah didapatkan melalui pengujian beta.

Tabel 4.9 List Pernyataan Kuesioner

No Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
1				15	5
2	5	10	5		
3				17	3
4	5	7	8		
5				13	7
6	10	7	3		

7			2	14	4
8	8	11	1		
9			3	8	9
10	8	10	2		

4.6 Evaluasi Aplikasi

Evaluasi aplikasi dilakukan setelah adanya hasil pengujian, tujuannya adalah untuk mencapai tingkat keberhasilan sistem. Berikut adalah evaluasi pengujian *alpha* dan *beta*.

4.6.1 Evaluasi Alpha Testing

Evaluasi pengujian alpha dilakukan dengan menghitung presentasi keberhasilan aplikasi sesuai dengan rumus berikut :

$$\text{Presentase Keberhasilan} = \frac{\text{Jumlah skenario berhasil}}{\text{Jumlah semua skenario}} \times 100\%$$

Hasil yang disajikan pada keberhasilan aplikasi dari 30 skenario testing dilakukan adalah sebagai berikut

$$\frac{30}{30} \times 100\% = 100\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan, hasil presentasi yang berhasil adalah sebesar 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi dari aplikasi ini dapat berjalan dengan baik dan informasi yang tampil dalam aplikasi telah sesuai dengan yang diharapkan.

4.6.2 Evaluasi Beta Testing

Hasil evaluasi uji beta terhadap 20 pengguna aplikasi sesuai dengan tabel. 4.9 Kalkulasi dari data pengujian berdasarkan pada rumus berikut:

- Untuk setiap pertanyaan bernomor ganjil, skor setiap pertanyaan dikurangi 1 dari skor (X-1)
- Untuk setiap pertanyaan bernomor genap, skor setiap pernyataan dikurangi nilainya dari 5 (5-X)
- Menambahkan nilai-nilai dari pernyataan bernomor genap dan

bernomor ganjil. Hasil penjumlahan tersebut kemudiam dikalikan ini dengan 2,5

Tabel 4.10 Perhitungan Data Hasil Pengujian Beta

[illegible]

¹
Tabel 4.11 Pedoman Umum Interpretasi SUS Score (Saputra, 2019)

SUS Score	Grade	Adjective Rating
> 80,3	A	Excellent
68 – 80,3	B	Good
68	C	Okay
51 - 68	D	Poor
< 51	E	Awful

Berdasarkan pedoman umum tentang interpretasi SUS Score sesuai pada tabel 4.10, rata-rata standar SUS Score adalah 68. Jika dilihat hasil perhitungan SUS Score pada aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai, skor yang didapatkan yaitu sebesar 80. Hal ini berarti bahwa hasil penerapan Sistem Pendukung Keputusan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai masuk kategori Good dengan grade B. Oleh karena itu, hasil pengujian beta testing dapat menunjukkan bahwa aplikasi memiliki kegunaan dan fungsionalitas sistem yang baik.

4.7 Kelebihan dan Kekurangan Aplikasi

Adapun kelebihan aplikasi yang dibuat adalah aplikasi yang dibuat dapat mengambil sebuah keputusan dengan cepat dan efisien yaitu dengan melihat hasil perbandingan dari setiap kriteria yang diputuskan dan kriteria dapat diubah sesuai kebutuhan user yang menggunakan aplikasi. Sedangkan kekurangannya adalah hasil perbandingan yang sudah didapat harus diputuskan kembali oleh perusahaan dan dijadikan bahan penelitian atau evaluasi pengambil keputusan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari bab-bab sebelumnya, penulis menarik beberapa kesimpulan dari penelitian terkait penerapan metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) pada Sistem Pendukung Keputusan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai yaitu sebagai berikut :

- a. Membangun aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Untuk Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai Perusahaan *Outsourcing* agar menarik dan sesuai kebutuhan dalam memberikan hasil Analisa atau rekomendasi pegawai dengan stress kerja serta *turnover intention* tertinggi.
- b. Dalam penggunaan metode MAUT ini mampu memberikan keputusan untuk menganalisa pekerja atau pegawai yang memiliki tingkat *turnover intention* dan serta kerja.
- c. Pengujian dengan metode *Black Box* mendapat hasil pengujian “Sukses” dan pengujian dengan *User Acceptance Test* (UAT) dengan hasil pengujian 80% sistem ini bekerja dengan baik dan dapat memenuhi kebutuhan pengguna.

5.2 Saran

Berikut ini ada beberapa saran yang penulis berikan untuk arah perkembangan aplikasi selanjutnya :

- a. Aplikasi dapat dikembangkan agar lebih menarik sehingga user dapat lebih tertarik dalam menggunakan aplikasi ini.
- b. Pengembangan selanjutnya agar digunakan metode metode yang lainnya untuk menyelesaikan permasalahan agar lebih terperinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Rahman. 2021. "Pemodelan Uml Untuk Sistem Informasi Persewaan Alat Pesta." *Jurnal Fasilkom* 11(2):79–86. doi: 10.37859/jf.v11i2.2673.
- Abdullah, M. A., and R. T. Aldisa. 2022. "Implementasi Metode MAUT Dalam Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Stock Keeper Restoran Dengan Pembobotan Rank Order Centroid." *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)* 4(3):1422–30. doi: 10.47065/bits.v4i3.2656.
- Andreas Nugraha Putra, Setiaji, Riswandi Ishak, and Jamal Maulana Hudin. 2021. "Penerapan Algoritma Certainty Factor Dan Pemodelan Uml Dalam Merancang Aplikasi Diagnosis Penyakit Gastritis." *Jurnal Teknik Informatika* 7(2):63–68. doi: 10.51998/jti.v7i2.430.
- Fikri, Muhammad Ihsanul, Elin Haerani, Iis Afrianty, and Siti Ramadhani. 2022. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT)." *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)* 9(5):1271. doi: 10.30865/jurikom.v9i5.4791.
- Fitri Duwiyanti. 2019. "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Di SMK Pustek Serpong Dengan Menggunakan Metode TOPSIS." *International Journal of Education, Science, Technology, and Engineering* 2(1):45–67. doi: 10.36079/iamintang.ijeste-0201.18.
- Gofur, Abdul. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3:295–304. doi: 10.36226/jrmb.v3is1.147.
- Harrisma, Wisudawati, and Andre Dwijanto Witjaksana. 2013. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2):650–62.
- Indah, Rosiana Nurwa. 2020. "Alternatif Aplikasi Mudah Perpustakaan (Pengenalan Aplikasi ASP.Net)." *Baitul 'Ulum: Jurnal Ilmu Perpustakaan*

Dan Informasi 3(1):48–56. doi: 10.30631/baitululum.v3i1.42.

Marbun, Erikson, and Seng Hansun. 2019. “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Program Studi.” 11(28).

Maswar, Zikriati Mahyani, and Muhammad Jufri. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 1(1):16–29. doi: 10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29.

Nasution, Jamillah, and Muhammad Syahrizal. 2019. “SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN REKOMENDASI CALON KEPALA PUSKESMAS MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY (MAUT) (STUDI KASUS: PUSKESMAS DESA LAMA SEI LEPAN).” 3:176–82. doi: 10.30865/komik.v3i1.1586.

Pakaya, Roys, Abdul Rahman Tapate, and Salman Suleman. 2020. “Perancangan Aplikasi Penjualan Hewan Ternak Untuk Qurban Dan Aqiqah Dengan Metode Unified Modeling Language (Uml).” *Jurnal Technopreneur (JTech)* 8(1):31–40. doi: 10.30869/jtech.v8i1.531.

Ramadiani, Ramadiani, and Auliana Rahmah. 2019. “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Tenaga Kesehatan Teladan Menggunakan Metode Multi-Attribute Utility Theory.” *Register: Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi* 5(1):1–12. doi: 10.26594/register.v5i1.1273.

Ratna Sri Hayati*1, Siti Aliyah. 2020. “SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI JABATAN MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY.” *IT Journal, Vol. 8 No. 2 Oktober 2020*.

Ratna Sri Hayati, Siti Aliyah. n.d. “SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI JABATAN MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY.” *IT Journal, Vol. 8 No. 2 Oktober 2020* 103–11.

Setiyadi, Didik, Henderi Henderi, and Rita Wahyuni Arifin. 2020. “Fungsi Date

Dalam Data Manipulation Language Dengan Bahasa Query Menggunakan SQL Server 2008.” *INFORMATICS FOR EDUCATORS AND*

PROFESSIONAL : Journal of Informatics 4(2):163. doi:10.51211/itbi.v4i2.1329.

Suryana, Nana, Wildan Wiguna, Adhirajasa Reswara Sanjaya, Universitas Adhirajasa, Reswara Sanjaya, Desain Grafis, Logo Maker, and Desain Logo.2020. “Aplikasi Logo Maker Berbasis Mobile.” 1(1):144–52.

Sutanto, Eddy M., Program Manajemen, Bisnis Universitas, and Kristen Petra. 2013. “Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional Dan Turnover Intentions.” 4(1):76–88



LAMPIRAN

1. Pertanyaan Kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2	Saya merasa senang dan dihargai ketika perusahaan memberikan bonus dan tunjangan tambahan.					
3	Saya selalu menerima gaji/upah saya tepat waktu setiap bulannya.					
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.					
5	Saya merasa pekerjaan saya di perusahaan ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
6	Saya merasa perusahaan ini memiliki program pelatihan yang baik untuk meningkatkan keterampilan saya.					
7	Saya merasa rekan kerja selalu bersedia membantu dan memberikan saran yang berguna bagi pekerjaan saya.					
8	Saya merasa tim bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang sama.					
9	Saya merasa atasan saya selalu memberikan umpan balik yang jelas dan berguna bagi pekerjaannya.					

10	Saya merasa atasan saya selalu memberikan masukan dan saran yang membantu dalam meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
11	Saya merasa atasan saya selalu mendengarkan dan mempertimbangkan ide dan saran yang diajukan bawahan.					
12	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi.					
13	Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan ini aman dan bebas dari gangguan yang dapat mengganggu kinerja saya.					
14	Saya merasa beban kerja yang diberikan kepada saya melebihi kemampuan dan keterampilan saya.					
15	Saya sering bekerja lebih dari waktu yang seharusnya dan tidak memiliki waktu untuk istirahat yang cukup.					
16	Saya merasa sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan terjadi konflik dalam tim.					
17	Saya sering bingung tentang tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja.					
18	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang kriteria dan persyaratan untuk mendapatkan kenaikan jabatan di tempat kerja.					
19	Saya merasa organisasi tempat saya bekerja memiliki aturan dan prosedur yang banyak dan membingungkan.					

20	Saya merasa tidak mendapatkan cukup pengawasan dan bimbingan untuk menyelesaikan tugas- tugas saya dengan baik.					
21	Saya sering absen atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.					
22	Saya merasa tidak termotivasi untuk datang tepat waktu karena tidak menarik atau kurang menantang tugas dan tanggung jawab saya ditempat kerja.					
23	Saya merasa tugas dan tanggung jawab saya ditempat kerja kurang menantang atau tidak menarik					
24	Saya merasa beban kerja yang terlalu berat membuat saya tidak dapat menyelesaikan tugas di tempat kerja sehingga sering meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir.					
25	Saya merasa kebijakan yang dikeluarkan perusahaan tidak adil atau tidak sejalan dengan nilai- nilai atau prinsip saya.					
26	Saya merasa tidak memiliki keterikatan atau loyalitas dengan perusahaan sehingga sering memiliki niat atau pikiran untuk berhenti bekerja.					
27	Saya merasa tidak ada peluang untuk berkembang atau maju di perusahaan saat ini.					

Skripsi Genap 22/23

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurusan.tik.pnj.ac.id Internet Source	4%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	3%
3	123dok.com Internet Source	2%
4	ejurnal.stmik-budidarma.ac.id Internet Source	1%
5	core.ac.uk Internet Source	1%
6	Nurasila Nurasila. "Persepsi pemustaka terhadap sikap pustakawan dalam memberikan layanan sirkulasi di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi jambi", Baitul 'Ulum: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 2020 Publication	1%
7	eprints.uns.ac.id Internet Source	1%

8

widuri.raharja.info

Internet Source

1 %

9

Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha

Student Paper

1 %

10

www.scribd.com

Internet Source

1 %

11

Juniar Hutagalung, Mentari Tri Indah R.
"Pemilihan Dosen Penguji Skripsi
Menggunakan Metode ARAS, COPRAS dan
WASPAS", Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi
dan Komputer), 2021

Publication

1 %

12

docplayer.info

Internet Source

1 %

Exclude quotes

On

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

On

UNIVERSITAS NASIONAL