BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini berbagai perusahaan bersaing ketat untuk meningkatkan produktivitas perusahaannya. Salah satu contoh yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Dalam bidang pekerjaan masih banyak perusahaan-perusahaan kesulitan dalam merekrut karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam proses merekrut karyawan banyak hal yang harus di perhatikan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas.

PT. Nydea Sarana Globalindo adalah salah satu perusahaan jasa pengembang sumber daya manusia (PSDM) dalam penempatan dan pengadaan outsource. SDM yang berkualitas diperoleh melalui proses perekrutan dan pengolahan manajemen perusahaan yang tepat. Dalam proses rekrutmen yang melibatkan banyak faktor dan jumlah calon karyawan yang melamar pun banyak setiap per periode sehingga kesulitan dalam melakukan penilaian untuk menentukan calon karyawan yang layak untuk direkrut.

Oleh karena itu diperlukan penilaian secara objektif, dengan menggunakan kriteria utama dalam perekrutan karyawan sebagai parameter terhadap calon karyawan. Diharapkan dengan adanya kriteria yang ditentukan sebagai seleksi karyawan tersebut penilaian yang dilakukan dapat bersifat objektif, akurat, dan tidak memihak.

Berdasarkan kriteria perekrutan terdapat perbedaan penilaian sehingga membuat manajer HRD kesulitan dalam menghasilkan nilai hasil seleksi calon karyawan. Perbedaan penilaian tersebut dapat diseragamkan dengan skala penilaian. Oleh karena itu, suatu sistem pengambilan keputusan dibutuhkan oleh HRD untuk memudahkan dalam menentukan calon karyawan secara tepat dan akurat.

Menurut Hendrawan (2014:1) mengatakan bahwa:

“sistem pendukung keputusan yang dibangun menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) merupakan metode pengambilan keputusan yang membantu dalam menentukan prioritas dari beberapa kriteria. Kriteria rekrutmen karyawan di PT. Indo Beras Unggul diantaranya pendidikan terakhir, tes psikotes, tes potensi akademik, tes tertulis, tes kesehatan dan tes wawancara. Kemudian dilakukan perbandingan antar kriteria dan hasil dari perbandingan kriteria tersebut diberikan ke manajer HRD sebagai rekomendasi pengambilan keputusan layak atau tidak calon karyawan berdasarkan hasil nilai yang objektif pada penilaian rekrutmen karyawan dan memudahkan manajer HRD dalam menghasilkan nilai seleksi sehingga mendapatkan calon karyawan yang tepat”.

Berdasarkan uraian di atas dan di dukung dengan penelitian sebelumnya memotivasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “*Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process Pada PT. Nydea Sarana Globalindo*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini terdapat beberapa permasalahan yang timbul untuk proses penerimaan di PT. Nydea Sarana Globalindo yaitu :

1. Bagaimana menentukan calon karyawan yang layak lolos seleksi dengan hasil yang objektif berdasarkan kriteria yang ada.

2. Bagaimana membantu manajer dalam merekrut karyawan untuk mengurangi nilai subjektif.
3. Bagaimana mencari prioritas kriteria dalam perekrutan karyawan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*.
4. Bagaimana mengolah data kriteria dalam perekrutan karyawan dengan menggunakan *software Expert Choice*.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari pembuatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membantu manajer untuk mengurangi nilai subjektif dan bersifat objektif dalam rekrutmen karyawan berdasarkan kriteria.
2. Mencari prioritas kriteria dalam perekrutan karyawan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*.
3. Mengolah data kriteria dalam perekrutan karyawan dengan menggunakan *software Expert Choice*.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat yang telah ditentukan dalam mencapai kelulusan Program Strata Satu (S1) Program Studi Sistem Informasi pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Nusa Mandiri tahun 2015.

1.4 Metode Penelitian

Dalam menyusun penulisan skripsi ini dilakukan beberapa metode penelitian diantaranya sebagai berikut:

A. Observasi

Pengumpulan data dengan observasi langsung atau pengamatan langsung terhadap proses perekrutan karyawan pada PT. Nydea Sarana Globalindo.

B. Wawancara

Untuk mendapatkan kriteria dalam perekrutan karyawan pada PT. Nydea Sarana Globalindo dilakukan wawancara dengan Direktur, Manajer HRD, dan Staff HRD. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan kriteria untuk rekrutmen karyawan yaitu pendidikan, pengalaman, keahlian dan penampilan.

C. Studi Pustaka

Membaca referensi buku sebagai acuan, serta mengumpulkan data dari ebook, jurnal, dan studi literatur yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

1.5 Ruang Lingkup

Dalam pembahasan ini agar tidak meluas dari permasalahan yang ada maka penulis membatasi permasalahan yang dikaji. Batasan kriteria yang digunakan untuk menentukan penerimaan karyawan adalah pendidikan, keahlian, pengalaman, dan penampilan. Serta melakukan penilaian terhadap rekrutmen karyawan yang dianalisis dengan menggunakan metode AHP dihitung dengan *software Expert Choice*.

1.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada perbedaan nilai antara kriteria pendidikan, pengalaman, keahlian, dan penampilan dalam melakukan proses rekrutmen karyawan pada PT. Nydea Sarana Globalindo.

H_1 : Ada perbedaan nilai antara kriteria pendidikan, pengalaman, keahlian, dan penampilan dalam melakukan proses rekrutmen karyawan pada PT. Nydea Sarana Globalindo.