

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu asset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup, berkembang, kemampuan untuk bersaing, serta mendapatkan laba. Menurut Hasibuan (2007:11), karyawan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian”. Persaingan di dunia bisnis yang makin berkembang dan bersaing memacu perusahaan untuk berupaya lebih keras dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi suatu perusahaan. Untuk memacu semangat karyawan perlu adanya untuk dilakukan kegiatan pemilihan/penilaian terhadap karyawan yang terbaik/berprestasi pada setiap periodenya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, *realistis*, *valid* dan *relevan* dengan pekerjaan yang dikerjakan, selain itu harus bebas dari diskriminasi.

Sutrisno (2010:152-153) mengemukakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah sebagai berikut:

a. Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi.

g. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Untuk menentukan pemilihan karyawan terbaik diperlukan sistem pendukung keputusan dan perhitungan atau metode-metode yang akurat dan terpercaya seperti metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Menurut Kusrini (2007), tujuan dari Sistem Pendukung Keputusan adalah:

1. Membantu manajer dalam pengambilan keputusan atas masalah semistruktur.
2. Memberikan dukungan atas pertimbangan manajer dan bukannya dimaksudkan untuk menggantikan fungsi manajer.
3. Peningkatan produktivitas.
4. Berdaya saing.

Pada penelitian sebelumnya menurut (Indra Herman Firdaus, dkk. 2016) “Sistem Pendukung Keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan metode

AHP dan Topsis akan menghasilkan informasi yang *valid* dan berguna untuk keputusan *administrative* karyawan seperti promosi, pelatihan, *transfer*, termasuk *reward* dan keputusan–keputusan lainnya”.

Penelitian akan dilakukan dengan melihat beberapa kriteria yaitu disiplin kerja, kualitas kerja, kehadiran, kejujuran, perilaku kerja, tanggung jawab kerja, kemudian dilakukan proses perengkingan atau peringkat. Dalam perhitungan diperlukan metode–metode seperti *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

Berdasarkan uraian di atas, pelaksanaan penilaian pemilihan karyawan terbaik di dalam suatu perusahaan maka diperlukan suatu sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).

Pada penelitian sebelumnya metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) digunakan untuk masalah pemilihan karyawan berprestasi dengan metode AHP pada PT. Capella Dinamik Nusantara Takengon (Kamalia, dkk. 2017) dengan permasalahan yg ada yaitu pemilihan hanya menggunakan keputusan pimpinan langsung dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Dan untuk penilaian kinerja pegawai menggunakan metode AHP pada RSUD Serang (Saefudin dan Sri, 2014).

Pada PT. Potech Indo Mandiri yang bergerak dalam bidang industry Sparepart Conveyor belum menerapkan sistem penilaian pemilihan karyawan terbaik. Permasalahan yang ada pada proses penilaian karyawan di atas ini adalah belum adanya penilaian bagi karyawan terbaik sehingga kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya penilaian dari kinerja karyawan. Jika metode AHP dalam hal ini diterapkan, dapat mempermudah dalam mengambil keputusan karena dapat menyeleksi kandidat terbaik dari sejumlah

karyawan, dan dapat berguna untuk meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga perusahaan mendapatkan hal positif dari prestasi karyawannya serta dapat juga untuk memberikan bonus, kenaikan gaji atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi terhadap karyawan yang terpilih.

Dari permasalahan tersebut, penulis membuat penelitian dan memutuskan untuk membahas hal ini dengan judul “**Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Pada PT. Potech Indo Mandiri**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan analisis dan pembahasan pada skripsi ini, dengan didasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, maka penulis mencoba untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada yaitu:

1. Belum adanya penilaian/pemilihan bagi karyawan terbaik.
2. Belum adanya sistem yang digunakan untuk memutuskan penilaian dan pemilihan karyawan terbaik.
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya penilaian dari kinerja karyawan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Adapun maksud penulis membuat laporan Skripsi ini adalah:

1. Agar pemilihan karyawan terbaik dapat diterapkan pada Pt. Potech Indo Mandiri. Jika dengan jumlah karyawan yang banyak, akan menjadi *alternative*

pilihan dan memberikan waktu yang *efisien*, cepat serta akurat dalam menentukan keputusan pemilihan karyawan terbaik.

2. Memberikan informasi mengenai sistem keputusan yang dapat menghasilkan suatu sistem keputusan yang bisa membantu mempermudah pengambilan keputusan dalam menentukan suatu pilihan dengan menggunakan kriteria serta metode AHP atau solusi pemecahan masalah dalam menentukan pemilihan karyawan terbaik kepada PT. Potech Indo Mandiri.
3. Jika pemilihan karyawan ini diterapkan, dapat menjadi penyemangat, motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada program Strata Satu (S.I) untuk program studi Sistem Informasi di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri (STMIK NUSA MANDIRI).

1.4 Metode Penelitian

Dalam melakukan pengumpulan data penulis menggunakan beberapa metode, di antaranya adalah:

A. Metode Observasi (*Obsevation*)

Observasi menurut Sugiyono (2009:203) pengertian observasi adalah “observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain”.

Dalam metode ini penulis melakukan pengamatan langsung ke lapangan dengan melihat objek yang akan di teliti.

B. Metode Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2009:317) adalah “pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu dan dengan wawancara, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi yang tidak mungkin bisa ditemukan melalui observasi”.

Dalam metode ini penulis melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang ada hubungannya dengan proses pengambilan keputusan untuk menentukan penilaian karyawan terbaik.

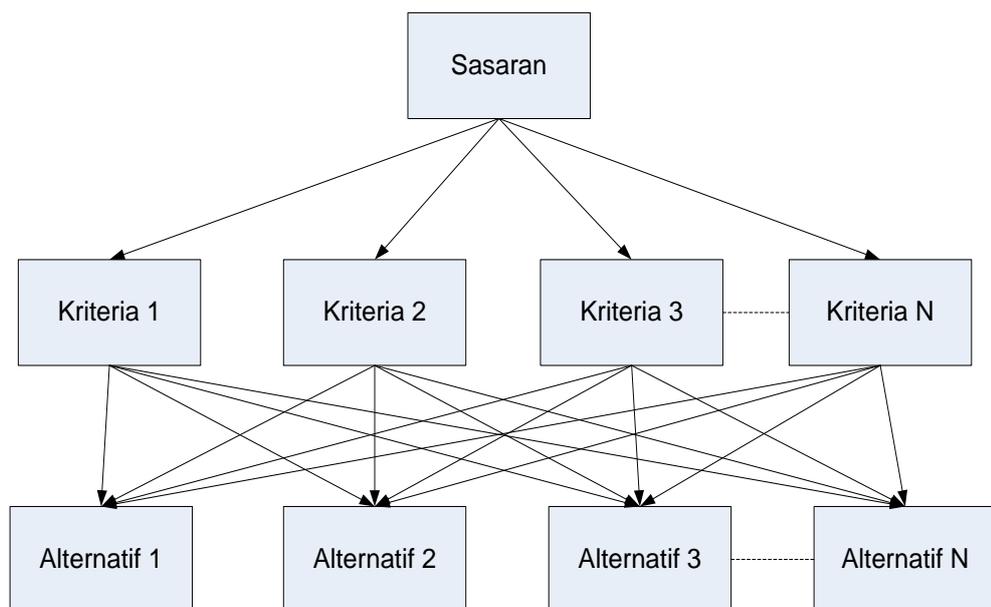
C. Metode Studi Pustaka (*Library Research*)

Menurut Sugiyono (2012:145) studi pustaka adalah “kajian teoritis, referensi serta literature ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti”.

Sebagai sarana pembantu penulisan skripsi ini, penulis melakukan studi kepustakaan dengan menggunakan referensi-referensi yang relevan dari perpustakaan Nusa Mandiri, modul dan materi-materi yang diberikan diperkuliahan serta buku-buku yang sesuai dengan materi pokok pembahasan yang penulis ambil.

1.5 Ruang Lingkup

Permasalahan yang akan diuraikan dalam skripsi ini dibatasi pada masalah penilaian karyawan terbaik dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Memilih kriteria, memilih alternatif menggunakan perhitungan AHP untuk mencari siapa karyawan terbaik yg terpilih berdasarkan hasil kuisisioner yang di dapat. Metode AHP ini mula-mula dikembangkan oleh Thomas L. Saaty pada tahun 70-an. Dasar berpikirnya metode AHP adalah proses membentuk skor secara numerik untuk menyusun ranking setiap alternatif keputusan berbasis pada bagaimana sebaiknya alternatif itu dicocokkan dengan kriteria pembuat keputusan.



Sumber : Saaty (2008)

Gambar I.1 Struktur Hirarki AHP

Kemudian dengan langkah-langkah dalam metode yaitu menyusun hirarki dari permasalahan yang dihadapi, penilaian kriteria dan *alternative*.

1.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:96), hipotesis merupakan “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori”.

Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan guna memberikan jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
- b. Kualitas kerja dapat berpengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
- c. Kehadiran dapat berpengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
- d. Kejujuran dapat berpengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
- e. Perilaku kerja dapat berpengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
- f. Tanggung jawab kerja dapat berpengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.

Menurut Noor (2011:84), untuk menguji hipotesis penelitian harus terlebih dahulu diterjemahkan menjadi *term statistic*, yakni:

1. Hipotesis Nol (H_0). Hipotesis null adalah proposisi yang menyatakan tidak ada hubungan, tidak ada pengaruh atau tidak ada perbedaan. pernyataan nol diungkapkan sebagai hubungan yang tidak ada hubungan (signifikan) antara 2 kelompok atau *variable*.
2. Hipotesis Alternatif atau Hipotesis Kerja (H_a atau H_1), merupakan kebalikan dari hipotesis nol, yakni hipotesis yang mengungkapkan pernyataan adanya

hubungan, adanya pengaruh atau adanya perbedaan antar 2 kelompok atau *variable*.

Berdasarkan uraian diatas, rancangan hipotesis yang terdapat pada penelitian ini yang didasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis yang disampaikan pada uraian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama, hipotesis untuk rumusan masalah: “Apakah disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap penilaian karyawan terbaik?”
H0: Tidak terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
H1: terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
2. Hipotesis Kedua, Hipotesis untuk rumusan masalah: “Apakah kualitas kerja dapat berpengaruh terhadap penilaian karyawan terbaik?”
H0: Tidak terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
H1: terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
3. Hipotesis Ketiga, Hipotesis untuk rumusan masalah: “Apakah kehadiran dapat berpengaruh terhadap penilaian karyawan terbaik?”
H0: Tidak terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
H1: terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
4. Hipotesis Keempat, Hipotesis untuk rumusan masalah: “Apakah kejujuran dapat berpengaruh terhadap penilaian karyawan terbaik?”
H0: Tidak terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
H1: terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.
5. Hipotesis Kelima, Hipotesis untuk rumusan masalah: “Apakah perilaku kerja dapat berpengaruh terhadap penilaian karyawan terbaik?”
H0: Tidak terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.

H1: terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.

6. Hipotesis Keenam, Hipotesis untuk rumusan masalah: “Apakah tanggung jawab kerja dapat berpengaruh terhadap penilaian karyawan terbaik?”

H0: Tidak terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.

H1: terdapat pengaruh terhadap penilaian pemilihan karyawan terbaik.