

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang berkembang dan beroperasi dengan baik tentunya dipengaruhi oleh kualitas dan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut, yang dimaksud disini adalah karyawan yang bekerja dan berpartisipasi memberikan jasa dan tenaganya dalam perusahaan. Hubungan yang ada antara karyawan dan perusahaan tidak dapat dipisahkan karena keduanya saling menguntungkan. Jika manajemen baik dan kinerja karyawan baik maka tujuan dari perusahaan akan terwujud karena karyawan adalah sumber daya penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan visi dan misi suatu perusahaan. Kualitas kerja dan semangat karyawan dapat membantu keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan (Susilowati et al., 2019). Penggunaan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan sesuai dengan berperannya sebagai perencanaan, pengendalian, dan pelaksanaan dalam perusahaan tersebut (Syarkani, 2017). Sebagai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus dilakukan seefisien dan seefektif mungkin. Kualitas dan jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan karyawan harus sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya (Syafriana, 2017).

Perusahaan menginginkan karyawannya meningkatkan keterampilan dan produktivitas serta ingin menjaga kualitas kinerja karyawan. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat melakukan pekerjaannya dan menjadi karyawan perusahaan yang lebih baik (Hidayati et al., 2018). Salah satu cara yang bisa dilakukan dengan menilai prestasi karyawan dengan melakukan pemilihan karyawan berprestasi merupakan salah satu cara perusahaan memberikan *reward* berupa kenaikan gaji ataupun pemberian bonus bulanan. Dengan adanya pemilihan karyawan berprestasi tersebut, dapat memotivasi karyawan yang lain agar lebih bersemangat dalam bekerja. Dalam hal ini didukung dalam jurnal (Ferdinand & Satibi, 2021) yang membuktikan bahwa penghargaan sangat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan pada salah satu minimarket.

Untuk mencapai kesepakatan mengenai tujuan yang harus dicapai, penilaian kinerja harus dilakukan guna untuk membimbing dan memotivasi karyawan agar dapat mencapai lebih banyak hal dalam jangka pendek maupun panjang (Graselita & Saquera, 2017). Untuk mengetahui apa yang telah dicapai setiap karyawan, maka dilakukan penilaian kinerja karyawan. Dalam melakukan penilaian karyawan tentunya ada kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi pencapaian setiap karyawan, seperti sangat baik, baik, cukup atau kurang. Evaluasi prestasi karyawan sangat penting dan membantu perusahaan untuk menentukan kebijakan selanjutnya (Nashar et al., 2016).

Pemberian keputusan dalam pemilihan karyawan harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan objektif untuk memastikan bahwa karyawan yang dipilih telah memenuhi persyaratan yang ditentukan dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. PT. Dambosko Bronton merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa *outsourcing*, dimana PT. Dambosko Bronton merupakan penghubung antara pekerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan sangat membutuhkan produktivitas para pekerjanya agar dapat menjalankan kegiatan usahanya. Produktivitas karyawan diukur dari sejauh mana perusahaan mencapai tujuannya dalam mencari tenaga kerja yang sesuai dengan keinginannya pada waktu yang telah ditentukan dan dalam menjalin kerjasama dengan perusahaan lain yang ingin menggunakan jasa *outsourcing*. Hal ini dikarenakan kedua hal tersebut merupakan sumber pendapatan bagi perusahaan untuk dikelola dan dikembangkan dengan baik.

Kebutuhan manusia akan kualitas kerja semakin meningkat menyebabkan HRD harus merekrut karyawan yang berkompeten dalam bidang masing-masing untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan yang ada pada PT. Dambosko Bronton adalah belum adanya program pemilihan karyawan berprestasi sehingga karyawan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan, lalu belum adanya metode mendukung pemilihan karyawan berprestasi dan tidak ada sistem yang terkomputerisasi untuk memilih karyawan berprestasi.

Untuk mengatasi masalah tersebut, peneliti mencoba merancang sebuah aplikasi berbasis web untuk mempermudah HRD dalam pengambilan keputusan dan mempercepat pemilihan karyawan berprestasi dengan memanfaatkan metode AHP sehingga menghasilkan pemilihan karyawan berprestasi dengan memperhitungkan tingkat validitas. Metode AHP merupakan sebuah metode yang umum dipakai untuk penyelesaian sistem pendukung keputusan.

Menurut (Haramaini et al., 2018) metode AHP mempunyai banyak kelebihan dalam menggambarkan proses pengambilan keputusan. Metode yang digunakan untuk menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang menghasilkan keputusan yang efektif terhadap masalah dengan menguraikan masalah menjadi beberapa bagian, mengatur bagian tersebut secara hirarki, dan menetapkan nilai numerik untuk penilaian subjektif atas pentingnya setiap variabel yang memiliki bobot tertinggi terhadap hasil dari suatu situasi (Haudi, 2021).

Menurut (Prawira & Amin, 2022) alasan metode AHP digunakan karena metode AHP memiliki konsep *eigenvector* yang memungkinkan setiap kriteria dibobotkan berdasarkan matriks perbandingan berpasangan. Menurut (Yulia et al., 2021) Kelebihan metode AHP diantaranya dapat dijelaskan secara grafis agar semua aspek pengambilan keputusan mudah dipahami. Serta menurut (Yasa et al., 2021) metode AHP memiliki kemampuan untuk mengukur tingkat konsistensi dari keputusan yang akan dibuat. Metode AHP digunakan karena metode ini menyederhanakan perencanaan yang kompleks sehingga menghasilkan keputusan yang cepat.

*Analytical Hierarchy Process* sudah cukup banyak diterapkan dalam beberapa kasus diantaranya penelitian (Dedi et al., 2016) tentang pemilihan siswa berprestasi menggunakan metode AHP diperoleh kesimpulan bahwa metode AHP sesuai diterapkan dalam pemilihan siswa berprestasi dengan menilai setiap siswa berdasarkan semua kriteria sehingga sekolah dapat menentukan siapa siswa yang berprestasi.

Kemudian penelitian yang dilakukan (Parida & Mutiara, 2017) tentang penilaian kinerja karyawan menggunakan metode AHP menghasilkan kesimpulan bahwa dari segi perhitungan metode AHP dan metode SAW, metode perhitungan

metode AHP lebih cocok digunakan dalam menilai kinerja karyawan yang berprestasi. Serta pada kasus yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh (S, 2020) tentang pemilihan objek wisata diperoleh kesimpulan bahwa metode AHP memudahkan calon wisatawan untuk memilih objek wisata yang sesuai dengan kebutuhannya.

Selanjutnya penelitian (Pohan et al., 2020) menggunakan kriteria sikap, tanggung jawab, absensi, kedisiplinan, kerja sama. Berdasarkan kriteria dalam penelitian tersebut peneliti juga menerapkan kriteria tersebut dalam penelitian ini, yakni: 1). Kehadiran dinilai berdasarkan tingkat kehadiran karyawan. 2). Kedisiplinan, dapat dinilai berdasarkan ketaatan terhadap aturan waktu. 3). Sikap, dapat dinilai berdasarkan surat peringatan yang diterima oleh karyawan. 4). Kerja sama, dapat dinilai dari cara karyawan bekerja sama dengan karyawan lain. 5). Tanggung jawab, dinilai berdasarkan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian penelitian yang dilakukan tersebut, peneliti memilih metode *Analytical Hierarchy Process*, yang nantinya diharapkan dapat mempermudah proses pemilihan karyawan berprestasi yang dibutuhkan oleh PT. Dambosko Bronton dan menghasilkan informasi yang jelas dan efektif. berdasarkan uraian tersebut, peneliti memilih judul skripsi “**Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Dalam Pemilihan Karyawan Berprestasi Berbasis Web Pada PT. Dambosko Bronton**”. Yang diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah tersebut.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Belum adanya pemilihan karyawan berprestasi pada PT. Dambosko Bronton
2. Belum adanya suatu metode pemilihan yang tepat
3. Belum adanya aplikasi sistem yang mendukung untuk menghitung pemilihan karyawan berprestasi pada PT. Dambosko Bronton.

### 1.3 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup penelitian yang akan dibahas dalam penulisan laporan skripsi ini peneliti melakukan riset di PT. Dambosko Bronton dan informasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah karyawan pada PT tersebut. Dalam penelitian ini, *Analytical Hierarchy Process* (AHP) menggunakan kriteria: kehadiran, kedisiplinan, sikap, kerja sama, tanggung jawab.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis menetapkan masalah penelitian ini sebagai berikut, yaitu:

1. Bagaimana cara pemilihan karyawan berprestasi menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process*?
2. Bagaimana merancang dan menerapkan suatu sistem dalam pemilihan karyawan berprestasi pada PT. Dambosko Bronton?
3. Bagaimana menerapkan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai salah satu metode dalam membuat sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi di PT. Dambosko Bronton?

### 1.5 Batasan Masalah

Untuk mengatasi masalah diatas, cakupan masalah penelitian ini akan dibatasi, sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)
2. Penelitian dilakukan di PT. Dambosko Bronton.
3. Kriteria yang digunakan adalah: kehadiran, kedisiplinan, sikap, kerja sama, tanggung jawab.
4. Data karyawan yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada karyawan di bagian packing.
5. Aplikasi yang dihasilkan berbasis *web* menggunakan bahasa PHP, HTML, Javascript, *database* MySQL. Responden yang digunakan dalam penelitian merupakan HRD pada PT. Dambosko Bronton.

### 1.6 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian:

1. Merancang sistem pemilihan karyawan berprestasi pada PT. Dambosko Bronton.
2. Untuk mengetahui penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* dalam pemilihan karyawan berprestasi pada PT. Dambosko Bronton.
3. Dapat meminimalisir kesalahan dalam perhitungan pemilihan karyawan berprestasi.

### **1.7 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, memudahkan HRD dalam pemilihan karyawan berprestasi serta dapat dijadikan masukan untuk membantu perusahaan dalam pemilihan karyawan berprestasi.
2. Bagi mahasiswa, salah satu persyaratan kelulusan strata satu (S1), program studi Ilmu Komputer, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Medan.

