

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi informasi Secara global, perkembangan teknologi telah menjadi kekuatan utama dalam merubah berbagai aspek kehidupan manusia. Transformasi ini mencakup perubahan dalam cara kita berkomunikasi, bekerja, dan berinteraksi dengan sekitar. Dengan kemajuan yang pesat di bidang komputasi, internet, dan teknologi informasi, dunia saat ini mengalami keterhubungan yang lebih erat dibandingkan sebelumnya. Perangkat pintar, kecerdasan buatan, dan *Internet of Things* menjadi unsur kunci dalam proses transformasi digital yang sedang berlangsung. Salah satu kegunaannya adalah sebagai sistem yang membantu manusia dalam mengambil keputusan terkait suatu masalah, sering disebut sebagai sistem pendukung keputusan. Dalam upaya menjaga kelangsungan hidup, berkembang, bersaing, dan mencapai laba, karyawan dianggap sebagai salah satu aset utama yang dimiliki oleh perusahaan[1]. Semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas mereka, salah satunya dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

PT Papan Lintas Indah (PLI) merupakan sebuah perusahaan properti yang beroperasi di daerah Jalan Pluit Barat 1, 55. 14450 Jakarta Utara, Indonesia yang memiliki total karyawan sebanyak 50 orang. Perusahaan ini mulai membangun berbagai jenis properti seperti gedung perkantoran, apartemen, dan perumahan. PLI telah berfokus pada pengembangan properti di daerah Pluit dan sekitar Jabodetabek, yang saat itu masih dalam tahap perkembangan dan memiliki potensi besar untuk dikembangkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menilai kinerja karyawan untuk memilih karyawan terbaik dan memastikan kualitas karyawan terus dipertahankan dan ditingkatkan. penilaian karyawan yang masih bersifat subjektif sehingga tidak menjamin objektivitas dalam menentukan karyawan terbaik. Namun demikian, sering kali penilaian karyawan hanya berdasarkan Kedisiplinan dan Produktivitas tanpa mempertimbangkan kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sehingga, penilaian karyawan masih bersifat subjektif[2].

Masalah ketidakmampuan untuk memiliki sistem evaluasi kinerja karyawan yang terdefinisi dengan baik dan terstruktur disebabkan oleh penggunaan metode manual, sehingga menghasilkan kesulitan dalam membandingkan kinerja antar karyawan. Namun, dalam proses penilaian secara manual, ada potensi subjektivitas karena kekurangan ketepatan sistem penilaian yang masih belum akurat, yang dapat menyebabkan masalah dalam penentuan karyawan terbaik. Ketidakakuratan dalam memberikan penilaian kepada karyawan dapat menimbulkan dampak negatif dan menciptakan rasa cemburu sosial di antara mereka. Salah satu model yang dapat diterapkan dalam membangun sistem pendukung keputusan adalah (TOPSIS). Adapun alasan pemilihan penelitian penulis menerapkan metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) yang memiliki konsep bahwa alternatif terbaik yang dipilih tidak hanya memiliki jarak terpendek dari solusi ideal terpendek, tetapi juga memiliki jarak terjauh dari solusi ideal negatif[3]. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang sejenis, umumnya lebih bersifat umum dan tidak terfokus pada suatu perusahaan tertentu. Selain itu, metode-metode yang digunakan juga berbeda, seperti *fuzzy logic*, *Simple Additive Weighting*, *decision tree*, dan *Analytical Hierarchy Process*.

Berdasarkan permasalahan penentuan karyawan terbaik dibutuhkan beberapa solusi untuk menyelesaikan masalah itu sebabnya Perusahaan membutuhkan sistem berbasis web untuk membantu untuk menentukan karyawan terbaik yang paling sesuai dengan kriteria yang ada. Untuk membantu mengambil keputusan secara efektif dan efisien, serta menghasilkan keputusan yang terbaik, dibutuhkan alat bantu yang tepat. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan sistem pendukung keputusan berbasis komputer. Dengan demikian, proses pengambilan keputusan dapat membantu permasalahan tersebut dan hasilnya dapat lebih optimal. Beberapa kriteria yang digunakan dalam membangun sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik pada PT Papan Lintas Indah menggunakan TOPSIS adalah Produktivitas, Kedisiplinan, awareness, dan komunikasi. Sebelumnya, banyak penelitian telah dilakukan di bidang sistem pendukung keputusan dalam konteks penentuan karyawan terbaik. Namun perbedaan utama antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan Metode *Technique For Others Reference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) sebagai dasar pengembangan sistem pendukung keputusan. Oleh

karena itu, PT Papan Lintas Indah sebagai perusahaan properti perlu memberikan sistem pendukung keputusan (SPK) untuk menentukan karyawan terbaik yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan.

Berdasarkan permasalahan kesalahan hasil dalam menentukan karyawan terbaik disebabkan oleh penggunaan metode manual, sehingga menghasilkan kesulitan dalam membandingkan kinerja antar karyawan. Dibuatlah penelitian ini dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan terbaik Di PT Papan Lintas Indah Dengan Metode *TOPSIS*”. Dengan adanya, sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik dengan metode *TOPSIS*, manajemen perusahaan dapat lebih mudah dan cepat dalam menentukan karyawan terbaik di setiap departemen atau divisi. Selain itu, penggunaan metode *TOPSIS* juga dapat membantu meminimalkan kesalahan dalam penilaian dan memperoleh hasil yang lebih objektif. Sehingga, penggunaan sistem pendukung keputusan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

Tabel 1. 1 Masalah yang terjadi

Tahun	Masalah penentuan karyawan terbaik
2018	Adanya ketidaktepatan dalam memberikan nilai kepada karyawan
2019	Adanya kesalahan hasil dalam menentukan karyawan terbaik
2021	Adanya kesalahan hasil dalam menentukan karyawan terbaik
2022	Adanya kesalahan hasil dalam menentukan karyawan terbaik

Sumber: (Hasil Penelitian, 2023)

Pada tabel 1.1 di atas ada berbagai masalah yang terjadi saat melakukan penilaian karyawan terbaik di PT Papan Lintas Indah pada tahun 2018, 2019, 2021, dan 2022 mengalami masalah adanya kesalahan hasil dalam menentukan karyawan terbaik.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat mengambil pokok permasalahan yaitu :

1. Penilaian karyawan yang masih bersifat subjektif sehingga tidak menjamin objektivitas dalam menentukan karyawan terbaik.
2. Ketidakmampuan untuk memiliki sistem evaluasi kinerja karyawan yang terdefinisi dengan baik dan terstruktur disebabkan oleh penggunaan metode manual, sehingga menghasilkan kesulitan dalam membandingkan kinerja antar karyawan.

3. Sulitnya Proses pengambilan keputusan dalam menentukan karyawan terbaik dan belum ada metode yang tepat.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana meminimalkan kesalahan dalam penilaian karyawan agar hasil yang diperoleh lebih objektif?
2. Bagaimana melakukan penilaian karyawan dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Meningkatkan objektivitas dalam penilaian karyawan dengan mengurangi kesalahan dalam penilaian
2. Menerapkan algoritma *Technique For Others Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) dalam penentuan karyawan terbaik kedalam sistem berbasis web yang dibuat oleh penulis.
3. Membuat sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik dengan metode TOPSIS yang efektif dan efisien.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini:

1. Manfaat Bagi Karyawan, Dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan diri secara lebih jelas sehingga dapat meningkatkan kinerja dan potensi diri.
2. Manfaat Bagi perusahaan dapat Memberikan perusahaan cara yang lebih akurat untuk membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar ideal kinerja yang telah ditetapkan.
3. Manfaat Bagi perusahaan dapat Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penilaian karyawan dengan mengurangi kesalahan dalam penilaian.

1.6 Batasan Masalah

Berikut adalah batasan-batasan masalah yang diterapkan dalam penyusunan penelitian tugas akhir:

1. Sistem ini akan membantu perusahaan dalam menentukan karyawan terbaik terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada penilaian kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Dalam menentukan Karyawan Terbaik dapat menggunakan metode *Technique For Others Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*

1.7 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika Tugas Akhir penelitian ini dikelompokan menjadi 5 (lima) Bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 (pertama), merupakan bagian pendahuluan ini di dalamnya berisi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah, dan sistematika tugas akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab 2 (kedua), pada bab ini membahas tentang teori-teori dasar yang terkait dengan topik penelitian, yang diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab 3 (ketiga), Metode penelitian menguraikan komponen- komponen yang terdiri atas : desan penelitian, tempat, dan waktu, situasi sosial, dan teknik pengambilan data, serta analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menguraikan proses pembuatan sistem dan pencapaian yang telah diperoleh dari penelitian yang telah dilaksanakan.

BAB V PENUTUP

Bagian ini akan mencakup ringkasan kesimpulan yang berasal dari pembahasan bab-bab selanjutnya, bersama dengan saran-saran untuk pengembangan atau sebagai pedoman dalam penelitian berikutnya.