

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting di dalam suatu perusahaan karena kinerja dari karyawan secara langsung akan memengaruhi tingkat produktivitas dan keberhasilan dari suatu Perusahaan. Kinerja karyawan dapat diidentifikasi mengenai sejauh mana individu tersebut dapat memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan. Oleh karena itu, manajemen SDM memainkan peran yang penting dalam mendukung dan memotivasi kinerja dari karyawan dari suatu perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah pada saat pemilihan kandidat karyawan yang tepat didasarkan pada keterampilan dan kompetensi karyawan yang sesuai dengan visi dan misi Perusahaan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tantangan perusahaan yang lebih besar [1].

Kemudian, diperlukannya kebijakan intensif dan penghargaan dalam upaya peningkatan kontribusi kinerja karyawan, ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, maka karyawan akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berinovasi. Seperti dalam bentuk bonus yang merupakan bentuk intensif finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk

penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik serta berkontribusi terhadap tujuan dari perusahaan, serta apresiasi terhadap hasil kerja yang melampaui ekspektasi.

Bonus yang biasanya diberikan adalah dalam bentuk uang tunai, bonus sering kali menjadi alat untuk memotivasi karyawan supaya lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Dampak positif dari pemberian bonus yaitu dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, ketika karyawan merasa dihargai melalui bonus, maka karyawan tersebut akan cenderung lebih bersemangat untuk mencapai target dan akan berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan. Namun, bonus juga bisa menjadi dampak negatif ketika bonus yang diberikan tidak sesuai dengan jenis tugas yang dilakukan, misalnya dalam melakukan tugas yang memerlukan kreativitas dan pemecahan masalah dengan bonus yang tinggi akan menyebabkan stres dan mengurangi kinerja karyawan karena terlalu fokus dalam memikirkan suatu penyelesaian yang melampaui ekspektasi perusahaan. Kemudian, ketika karyawan merasa mendapatkan bonus yang tidak adil, hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja dari karyawan [2].

Namun, belum ditemukannya metode yang tepat untuk digunakan dalam mengatasi permasalahan perusahaan terkait cara pengambilan keputusan mengenai kriteria karyawan yang berhak mendapatkan bonus secara adil. Oleh karena itu, Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dapat menjadi solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut, salah satu metode yang banyak digunakan dalam SPK adalah *Simple Additive Weighting* (SAW). *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan salah satu Teknik dalam *Multi-Criteria Decision Making* (MCDM) yang digunakan untuk membantu dalam pengambilan Keputusan dengan

mempertimbangkan beberapa kriteria, SAW bekerja dengan cara mengubah semua kriteria yang berbeda menjadi sebuah nilai yang dapat dibandingkan, biasanya dengan melakukan normalisasi terhadap data. Setelah itu, setiap alternatif dinilai berdasarkan pada bobot yang diberikan untuk masing-masing kriteria, kemudian hasilnya dijumlahkan untuk mendapatkan skor total bagi setiap alternatif. Manfaat bagi perusahaan dalam penerapan metode SAW ini yaitu supaya perusahaan dapat mengambil Keputusan dengan lebih informasional dan terukur. Selain itu, proses yang sistematis dan terstruktur dapat meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan sehingga semua pihak dapat memahami alasan di balik pilihan yang diambil. Kemudian, SAW dapat diterapkan pada berbagai jenis masalah keputusan. Sehingga SAW menjadi metode yang efektif dalam membantu perusahaan dalam menghadapi kompleksitas dalam pengambilan keputusan [3]. Penelitian dengan menerapkan metode SAW ini dilakukan terhadap PT Yoga Pratama Abadi Mandiri sebagai objek penelitiannya dan dalam proses penelitian, penulis melibatkan 20 orang karyawan sebagai responden dalam pengambilan data dan penilaian.

Tabel 1. 1 Data Karyawan

No	Nama Karyawan	Jabatan
1	Wagino	<i>Driver</i>
2	Aditya	
3	Rizki	
4	Daru	
5	Sofian	
6	Adi Satmono	
7	Ristono	
8	Agus	

9	Hendriyanto	<i>Driver</i>
10	Arifin	
11	Fathan	
12	Rian	
13	Sumpena	
14	Untung	
15	Raihan	
16	Putra	
17	Nugroho	
18	Reza	
19	Anto	
20	Dedi	

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

PT Yoga Pratama Mandiri Abadi pada praktiknya, proses penentuan bonus tahunan masih sering dilakukan oleh Direktur Utama secara manual dan subjektif, tanpa pendekatan berbasis data yang komprehensif. Situasi ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam penilaian karyawan, serta berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan loyalitas SDM. PT Yoga Pratama Mandiri Abadi sebagai perusahaan yang bergerak di sektor logistik bahan baku makanan, Perusahaan ini memiliki karyawan dengan berbagai latar belakang dan kualifikasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, sistem pemberian bonus di PT Yoga Pratama Mandiri Abadi harus dirancang dengan memperhatikan faktor-faktor seperti Kehadiran, Kedisiplin, Masa Kerja, Sikap, Produktivitas Kerja. Namun, hingga saat ini masih belum banyak penelitian secara khusus yang membahas mengenai penerapan metode SAW dalam sistem pemberian bonus di perusahaan yang bergerak di bidang logistik seperti PT Yoga Pratama Mandiri Abadi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, Penelitian ini berfokus pada pengembangan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis metode SAW dalam penentuan karyawan yang berhak untuk menerima bonus tahunan di PT Yoga Pratama Mandiri Abadi. Dengan adanya sistem ini, diharapkan proses pemberian bonus menjadi lebih adil, transparan, dan efisien. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan dengan lebih akurat terkait dengan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk bonus. Namun demikian, dalam pelaksanaan penelitian ini, sistem yang dibangun baru mencakup penilaian terhadap karyawan dengan jabatan *driver* saja, karena keterbatasan data serta proses validasi kinerja yang masih terfokus pada divisi operasional pengemudi. Mengingat struktur organisasi perusahaan terdiri dari berbagai posisi lainnya seperti admin, mekanik, dan staf pelaksana yang berjumlah total karyawan yaitu 34 karyawan perusahaan maka diharapkan ke depannya sistem ini dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mencakup seluruh jabatan yang ada di perusahaan guna mewujudkan penilaian kinerja yang lebih menyeluruh dan menyentuh seluruh lini karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mendasari penelitian ini yaitu:

1. Pemberian bonus kepada karyawan khususnya pada jabatan *driver* sering kali masih berdasarkan kepada pertimbangan subjektif, hal tersebut tentu saja dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan kecemburuan antar sesama karyawan.

2. Kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan masih belum memiliki standar yang jelas serta terukur, hal tersebut tentunya dapat timbul ketidakadilan dalam regulasi pemberian bonus kepada karyawan.
3. Minimnya implementasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dalam pemberian bonus di perusahaan yang bergerak di bidang logistik.
4. Belum optimalnya pemanfaatan metode SAW dalam menentukan bonus karyawan di PT Yoga Pratama Mandiri Abadi.
5. Kebutuhan akan sistem yang terintegrasi dan efisien dalam menentukan penerima bonus bagi karyawan di PT Yoga Pratama Mandiri Abadi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian bonus tahunan karyawan di PT Yoga Pratama Mandiri Abadi saat ini dengan mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh PT Yoga Pratama Mandiri Abadi dalam proses penilaian kerja?
2. Bagaimana cara penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang efektif diterapkan sebagai sistem pendukung dalam pengambilan keputusan mengenai penentuan karyawan yang berhak menerima bonus tahunan?
3. Apa saja kriteria yang dapat digunakan sebagai indikasi dalam sistem penilaian kinerja karyawan PT Yoga Pratama Mandiri Abadi untuk mendukung penerapan metode SAW dalam pemberian bonus tahunan?
4. Bagaimana rancangan dan implementasi sistem pendukung pengambilan keputusan berbasis metode SAW dalam meningkatkan keadilan, transparansi,

efisiensi, serta objektivitas dalam pemberian bonus tahunan kepada karyawan di PT Yoga Pratama Mandiri Abadi?

5. Seberapa efektif sistem yang dikembangkan dalam membantu manajemen PT Yoga Pratama Mandiri Abadi dalam menentukan karyawan yang layak untuk menerima bonus tahunan?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang dihadapi, maka penulis memberikan batasan masalah pada penelitian ini antara lain adalah:

1. Penelitian yang dilakukan hanya berada di lingkungan kerja PT Yoga Pratama Mandiri Abadi dan fokus pada karyawan dengan jabatan *driver*.
2. Kriteria penilaian terhadap karyawan ditentukan berdasarkan indikator kerja yang disepakati secara bersama oleh semua pihak perusahaan.
3. Metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan adalah dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).
4. Sistem hanya digunakan untuk membantu mengambil keputusan pemberian bonus tahunan, bukan untuk aspek SDM lainnya seperti promosi atau rekrutmen.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencari sistem pemberian bonus tahunan karyawan di PT Yoga Pratama Mandiri Abadi saat ini dengan mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh PT Yoga Pratama Mandiri Abadi dalam proses penilaian kerja.

2. Untuk mengetahui cara penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang efektif diterapkan sebagai sistem pendukung dalam pengambilan keputusan mengenai penentuan karyawan yang berhak menerima bonus tahunan.
3. Untuk mengetahui apa saja kriteria yang dapat digunakan sebagai indikasi dalam sistem penilaian kinerja karyawan PT Yoga Pratama Mandiri Abadi untuk mendukung penerapan metode SAW dalam pemberian bonus tahunan.
4. Untuk mengetahui rancangan dan implementasi sistem pendukung pengambilan keputusan berbasis metode SAW dalam meningkatkan keadilan, transparansi, efisiensi, serta objektivitas dalam pemberian bonus tahunan kepada karyawan di PT Yoga Pratama Mandiri Abadi.
5. Untuk mengetahui seberapa efektif sistem yang dikembangkan dalam membantu manajemen PT Yoga Pratama Mandiri Abadi dalam menentukan karyawan yang layak untuk menerima bonus tahunan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui sistem pemberian bonus tahunan karyawan yang dapat diterapkan di PT Yoga Pratama Mandiri Abadi saat ini dengan mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh PT Yoga Pratama Mandiri Abadi dalam proses penilaian kerja.

2. Mengetahui cara untuk menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang efektif sebagai sistem pendukung dalam pengambilan keputusan mengenai penentuan karyawan yang berhak untuk menerima bonus tahunan.
3. Mengetahui apa saja kriteria yang dapat digunakan sebagai indikasi dalam sistem penilaian kinerja karyawan PT Yoga Pratama Mandiri Abadi untuk mendukung penerapan metode SAW dalam pemberian bonus tahunan.
4. Mengetahui rancangan dan implementasi sistem pendukung pengambilan keputusan berbasis metode SAW dalam meningkatkan keadilan, transparansi, efisiensi, serta objektivitas dalam pemberian bonus tahunan kepada karyawan di PT Yoga Pratama Mandiri Abadi.
5. Mengetahui seberapa efektif sistem yang dikembangkan dalam membantu manajemen PT Yoga Pratama Mandiri Abadi dalam menentukan karyawan yang layak untuk menerima bonus tahunan serta dapat dikembangkan di masa depan untuk seluruh jabatan di perusahaan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan sistem untuk menyelesaikan penelitian, maka dari itu penulis telah menyusun sistematika penulisan yang berisikan uraian tentang penulisan itu sendiri yang dibuat secara teratur dan terperinci, sehingga dapat menggambarkan penulisan secara menyeluruh. Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini telah terbagi menjadi 5 bab yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini membahas mengenai latar belakang penulisan skripsi, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lokasi

penelitian, metode yang akan digunakan dalam penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi Tinjauan Pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu dan landasan teori yang berhubungan dengan judul.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini membahas Metodologi Penelitian yang terdiri dari objek dan tempat penelitian, kerangka penelitian, metode pengumpulan data, analisis sistem berjalan dan analisis sistem usulan.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang perancangan, perhitungan dan pengujian sistem yang telah dibuat.

Bab V Penutup

Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran yang diambil dari penelitian yang dibuat oleh penulis.