

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keinginan untuk menjadi yang terbaik merupakan harapan setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Namun, yang menjadi persoalan di lapangan adalah sulitnya menentukan karyawan terbaik karena sistem yang digunakan masih melakukan perhitungan manual dalam penilaian. Hal ini seringkali menimbulkan penilaian yang subjektif, tidak transparan, dan kurang konsisten. Oleh karena itu, untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu membangun suatu sistem pendukung keputusan (SPK) agar proses penilaian dapat dilakukan secara lebih objektif, terukur, dan berbasis data, sehingga pengambilan keputusan berdasarkan penilaian yang telah ditetapkan menjadi lebih adil dan akurat.

Motivasi karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Salah satu bentuk motivasi yang umum diterapkan adalah pemberian reward atau insentif kepada karyawan. PT. Pinus Merah Abadi juga menerapkan sistem pemberian insentif secara rutin setiap satu bulan sekali kepada karyawan terbaik sebagai bentuk apresiasi terhadap dedikasi dan pencapaian kerja mereka. Namun demikian, hingga saat ini perusahaan belum memiliki sistem pembobotan kriteria dan belum menerapkan metode sistem pendukung keputusan dalam proses pemilihan karyawan terbaik. Selain itu, data penilaian masih tersebar dan belum terintegrasi, sehingga menyulitkan perhitungan.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka diperlukan penerapan metode SPK yang tepat. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah *Simple Additive Weighting* (SAW) dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan yaitu, nilai absensi, target KSNI, target *new product launching* (NPL), target *effective call* (EC), dan target *register outlet active* (ROA).

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dipilih karena mampu menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah pilihan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Kriteria tersebut bersifat dinamis, sehingga nilai bobot pada masing-masing kriteria dapat disesuaikan dengan kebutuhan atau kebijakan perusahaan [1]. Selain itu, berdasarkan penelitian sebelumnya yang membahas tentang perbandingan SAW dan AHP pada seleksi karyawan terbaik, metode SAW lebih unggul dalam hal kecepatan dan efisiensi. Proses perhitungan pada SAW cukup dilakukan melalui tahapan normalisasi dan penjumlahan nilai akhir berdasarkan bobot, sehingga sangat efisien jika digunakan dalam proses penilaian yang dilakukan secara berkala seperti pemilihan karyawan terbaik setiap bulan [2]. Dalam proses penelitian, penulis melibatkan 18 orang karyawan sebagai responden dalam pengambilan data dan penilaian.

Tabel 1.1 Data Karyawan

No	Nama Karyawan	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Dede	SAE Platinum	1 orang
2	Fahmi		
3	Elmi		
4	Roma	SAE Gold	5 orang
5	Elpita		

No	Nama Karyawan	Jabatan	Jumlah Karyawan
6	Dwi		
7	Vacant		
8	Dahlila		
9	Hapid		
10	Wasto		
11	Murni		
12	Mulki		
13	Susy	SAE Regular	12 Orang
14	Nur		
15	Asdi		
16	Doni		
17	Diah		
18	Dewi		

Sumber: Data Karyawan PT. Pinus Merah Abadi (2025)

Pemilihan karyawan terbaik dilakukan oleh tim penilai, yaitu Manager HRD. Data diatas menyajikan data 18 orang karyawan masing-masing karyawan dinilai berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bobot kriteria, menghasilkan ranking alternatif untuk pemilihan karyawan terbaik, dan mengimplementasi metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam sistem pendukung keputusan. Dengan sistem ini, proses perhitungan menjadi lebih akurat dan efisien, serta data dapat dikelola secara terpusat untuk meningkatkan efektivitas pemilihan karyawan terbaik.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada, yaitu:

1. Belum adanya pembobotan kriteria yang jelas dalam menentukan karyawan terbaik.
2. Belum adanya metode yang diterapkan dalam penilaian karyawan, menyebabkan kurangnya efisiensi dalam pengolahan dan analisis.
3. Tidak adanya sistem pendukung keputusan yang dapat membantu manajer HRD sebagai tim penilai dalam menentukan karyawan terbaik secara objektif dan transparan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil kesimpulan permasalahan yang menjadi kajian utama pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana menentukan bobot kriteria dengan akurat agar penilaian karyawan dapat diolah secara objektif?
2. Bagaimana menerapkan algoritma penilaian karyawan supaya data karyawan yang tersebar dapat diolah secara efisien dan terstruktur?
3. Bagaimana merancang sistem pendukung keputusan yang dapat membantu manajemen dalam menilai dan menentukan karyawan terbaik secara objektif, dan transparan?

1.4 Batasan Masalah

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

1. Penelitian dilakukan pada PT. Pinus Merah Abadi di kantor cabang Jakarta Utara Pusat (Jakutpus), Depo Klender yang berlokasi di Jl. Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur.
2. Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan yang berada di bagian *salesman*.
3. Metode yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).
4. Pemilihan karyawan terbaik dilakukan berdasarkan lima kriteria, yaitu: nilai absensi, target KSNI, target *new product launching* (NPL), target *effective call* (EC), dan target *register outlet active* (ROA).

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membuat bobot kriteria yang objektif berdasarkan data yang ada di perusahaan guna menentukan karyawan terbaik secara adil dan terukur.
2. Mengimplementasikan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam sistem pendukung keputusan untuk menentukan karyawan terbaik.
3. Membangun sistem pendukung keputusan berbasis *website* dengan menggunakan metode SAW untuk mempermudah proses perhitungan dan pengolahan data dalam pemilihan karyawan terbaik.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mempermudah manajer HRD dalam menilai dan memilih karyawan terbaik secara objektif dan transparan.
2. Meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses pemilihan karyawan terbaik melalui sistem pendukung keputusan.
3. Menjadi referensi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode SAW.

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 yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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 TINJAUAN PUSTAKA

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 hasil proses dan juga implementasi metode SAW, perancangan sistem, tampilan antarmuka, hasil perhitungan metode SAW, serta pembahasan hasil perangkingan karyawan terbaik.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran untuk pengembangan sistem di masa mendatang.

