

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi, yang berlangsung dengan kecepatan yang luar biasa, telah menjadi kekuatan dominan yang melibatkan setiap aspek kehidupan kita. Sejak era munculnya internet hingga implementasi sistem kecerdasan buatan, evolusi ini bukan sekadar menghasilkan inovasi, tetapi juga membentuk suatu realitas baru yang mengubah cara kita bekerja, berkomunikasi, dan menjalani kehidupan sehari-hari. Munculnya internet pada awalnya menjadi landasan bagi revolusi konektivitas global. Dengan internet, individu dapat terhubung dengan siapa pun, di mana pun, membuka pintu menuju pertukaran informasi tanpa batas. Transformasi ini tidak hanya menciptakan peluang baru dalam komunikasi interpersonal, tetapi juga memberikan dampak luar biasa pada dunia bisnis. Perusahaan dapat mengakses pasar global dengan lebih efisien, memungkinkan pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan mengubah cara bisnis dilakukan. Tidak hanya itu, revolusi internet juga membawa konsep kerja fleksibel, memungkinkan orang untuk bekerja dari mana saja. Karyawan dapat terhubung dengan rekan-rekan mereka tanpa perlu berada di lokasi fisik yang sama. Ini tidak hanya membuka pintu bagi peningkatan produktivitas tetapi juga mengubah paradigma tradisional tentang bekerja secara drastis. (Nazwa Salsabila Lubis & Muhammad Irwan Padli Nasution, 2023)

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu Praba Santika , I Putu Susila Handika Pada tahun 2019 dengan judul sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan dengan metode ahp topsis menjelaskan bahwa Seluruh calon karyawan yang melamar harus mengikuti ujian untuk mengukur kriteria kecerdasan dan juga harus mengirim fotocopy bukti pengalamannya. Hal ini akan menyebabkan banyak kertas hasil ujian yang harus diperiksa oleh manusia. Pemeriksaan kertas ujian akan menghabiskan banyak waktu dan tenaga. Selain itu juga banyak dokumen bukti pengalaman yang akan bertumpuk, sehingga menyulitkan pencarian. Untuk mengatasi masalah tersebut, diperlukan suatu sistem. Sistem merupakan kumpulan elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sistem juga menggambarkan perangkat unsur yang teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Dalam sistem ini diperlukan metode yang dapat secara otomatis merekomendasikan calon karyawan potensial berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Metode TOPSIS merupakan suatu metode penunjang keputusan yang dapat memberikan rekomendasi sesuai dengan yang diharapkan, karena metode TOPSIS didasarkan pada konsep bahwa alternatif yang terbaik tidak hanya memiliki jarak terpendek dari solusi ideal positif, tetapi juga memiliki jarak terpanjang dari solusi ideal negatif. Untuk menentukan solusi, metode TOPSIS memerlukan bobot kriteria dan perengkingan. Dari hasil pengujian terhadap sistem yang telah dibangun, didapat kesimpulan bahwa Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan telah berhasil diimplementasikan menggunakan penggabungan antara metode AHP TOPSIS. Pelamar dapat memasukkan biodata dan mengikuti tes kecerdasan secara

online pada sistem. Hasil perhitungan yang dihasilkan sistem sama dengan hasil perhitungan yang dilakukan secara manual.(Santika & Handika, 2019)

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cika Duma Siringoringo , Ria Eka Sari Pada tahun 2023 dengan judul Metode Waspas dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Baru Berbasis Web menjelaskan bahwa dalam penyeleksian pelamar PT. Charoen Pokphand Medan biasanya memberikan beberapa persyaratan atau kriteria untuk mengetahui kemampuan serta pribadi pelamar tersebut, data hasilnya tersebut biasanya disimpan dalam suatu arsip pelamar yang harus dibandingkan satu persatu sehingga didapatkan hasil keputusan. Tentu hal tersebut memakan waktu yang lama dan kurang efektif. Sering kali kita mendapati pegawai yang baru masuk ke dalam suatu perusahaan hanya bertahan dalam jangka waktu yang pendek saja. Alasan yang utama adalah kesalahan rekrutmen/ penerimaan pegawai baru. Setelah direkrut, ternyata pegawai ini tidak memiliki skill maupun kualifikasi seperti yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Proses penerimaan pegawai baru masih belum dilakukan secara professional,. Hal ini terjadi karena tidak ada metode standar yang sistematis untuk menilai kelayakan calon pegawai. Untuk memecahkan permasalahan tersebut perlu dibuat suatu sistem pendukung keputusan yang dapat membantu perusahaan terutama manajer divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengambilan keputusan untuk menentukan pegawai baru di suatu perusahaan. Metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan ini adalah Metode WASPAS, karena dapat menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksud adalah yang

berhak diterima sebagai pegawai baru berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan. Dari hasil pengujian terhadap sistem yang telah dibangun, didapat kesimpulan bahwa Dengan membangun sistem pendukung keputusan Penerimaan karyawan baru pada PT. Charoen Pokphand Medan maka dapat menghasilkan hasil perangsingan penerimaan karyawan. Dengan adanya sistem ini maka akan sangat membantu untuk mempercepat pengolahan data dalam pengambilan keputusan dalam Penerimaan karyawan baru pada PT. Charoen Pokphand Medan.(Siringoringo & Sari, 2023)

Penelitian ini dilakukan pada sebuah toko Sasuai Swalayan Bukittinggi adalah swalayan yang berlokasi berada di Jl. Soekarno-Hatta, Kel. Manggis Ganting, Kec. Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Sumatra Barat, saat ini Sasuai Swalayan dalam mementukan calon karyawan baru terbaik dilakukan secara manual,dan itu juga memakan waktu yang cukup lama, permasalahan yang terjadi adalah kesalahan dalam penerimaan pegawai baru. Setelah direkrut, ternyata pegawai ini tidak sesuai kualifikasi seperti yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Permasalahan utamanya adalah dalam proses penerimaan karyawan di Sasuai Swalayan adalah adanya pengaruh subjektivitas yang signifikan dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan calon karyawan dengan kemampuan lebih tinggi tidak diterima. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas rekrutmen dalam perusahaan..

Untuk mengatasi permasalahan diatas, maka penelitian ini mengusulkan menentukan calon karyawan terbaik dengan menggunakan SPK dengan metode *Weighted Sum Model (WSM)*. Sistem pendukung keputusan (DSS) umumnya adalah sistem komputer berbasis informasi yang dilengkapi dengan kemampuan pengambilan keputusan dalam domain tertentu. DSS ini kini sedang dikembangkan

dengan berbagai kemampuan, tergantung bidang yang akan menggunakannya. Di Indonesia sendiri penerapan sistem tersebut sudah banyak dijumpai di berbagai bidang seperti ekonomi, bisnis, pendidikan, kesehatan, dan di bidang lainnya. Dengan adanya SPK, manusia semakin mudah mengambil keputusan yang sulit. (Rahma et al., 2023)

Metode yang dapat diterapkan dalam sistem pendukung keputusan diantaranya, Weight Sum Model (WSM) merupakan metode yang sangat umum, dan banyak diterapkan untuk membantu pengambil keputusan dalam mengambil suatu keputusan. Metode WSM merupakan salah satu metode yang paling sederhana dan mudah dipahami penerapannya di karenakan dalam konsep metode ini hanya melakukan perkalian di antara Bobot Kriteria (W_j) dan nilai Alternatif (W_{ij}). Metode ini merupakan bagian dalam metode MCDM (Multi-Criteria Decision Making) dalam mengevaluasi nilai pada setiap alternatifnya. (Yetri, 2020)

Dari permasalahan tersebut penulis ingin mengangkat judul penelitian yaitu **“OPTIMALISASI PENGELOLAAN KARYAWAAN PADA SASUAI SWALAYAN DALAM PENENTUAN PENERIMAAN KARYAWAN BARU MENGGUNAKAN METODE WEIGHTED SUM MODEL (WSM)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat di simpulkan permasalahan yang akan dibahas pada laporan ini sebagai berikut :

1. Bagaimana penelitian yang dilakukan dapat membantu pihak Sasuai Swalayan menerima karyawan yang tepat sesuai kualifikasi ?

2. Bagaimana penelitian yang dilakukan dapat membantu pihak Sasuai Swalayan dalam penerimaan karyawan baru dengan lebih objektif ?

1.3 Hipotesa

Hipotesa merupakan dugaan sementara dimana nantinya akan dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Berdasarkan permasalahan yang ada dapat dikemukakan beberapa hipotesa sebagai berikut :

1. Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat membantu pihak Sasuai Swalayan menerima karyawan yang tepat sesuai kualifikasi.
2. Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat membantu pihak Sasuai Swalayan dalam penerimaan karyawan baru dengan lebih objektif.

1.4 Batasan Masalah

Adapun pembatasan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengimplementasikan sistem pendukung keputusan dalam menentukan karyawan baru dengan lebih objektif menggunakan metode *Weighted Sum Model (WSM)* pada Sasuai Swalayan. Dataset yang digunakan pada penelitian ini adalah data calon karyawan pada bulan Maret 2024 maka peneliti menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini tujuan yang ingin dicapai di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk membantu pihak Sasuai Swalayan menerima karyawan yang tepat sesuai kualifikasi.
2. Untuk membantu pihak Sasuai Swalayan dalam penerimaan karyawan baru dengan lebih objektif.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui calon karyawan yang sesuai kualifikasi untuk diterima di Sasuai Swalayan.
2. Memberikan kenyamanan bagi Sasuai Swalayan sehingga pihak swalayan lebih mudah untuk pemilihan karyawan.
3. Mempercepat pengolahan data dalam pengambilan keputusan dalam Penerimaan karyawan baru pada Sasuai Swalayan
4. Mengurangi penerimaan karyawan yang bersifat subjektif pada Sasuai Swalayan

1.7 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.7.1 Sekilas Tentang Sasuai Swalayan

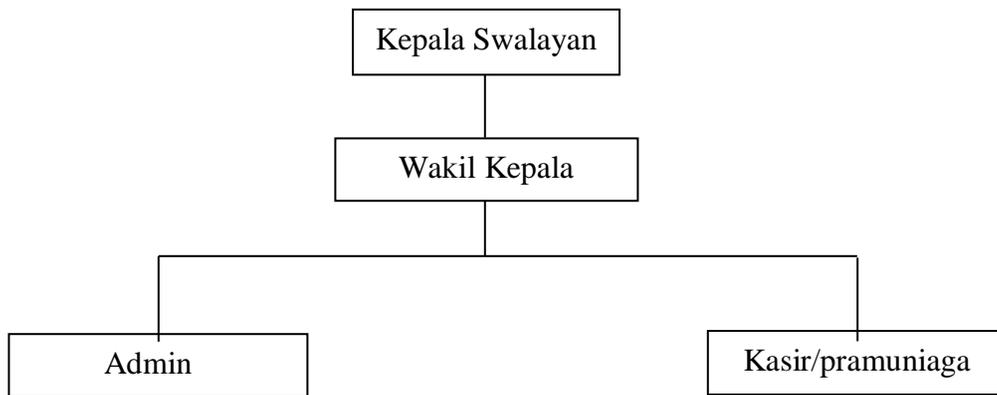
Sasuai Swalayan merupakan salah satu bidang retail yang ada di kota Bukittinggi tepatnya di jalan Soekarno-Hatta, Manggis Ganting, Kec. Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi sasuai swalyan di dirikan pada tahun akhir 2020 Pada awalnya swalayan ini hanya beberapa produk yang di hasilkan namun dengan kegigihan pihak pengelola maka makin lama makin perkembangan sampai saat ini.

Langkah awal yang dilakukan pendirinya untuk memperluas usaha yang telah ada adalah dengan menambah sarana dan prasarana yang dibutuhkan, merekrut sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dengan menerapkan system dan prosedur yang sesuai dengan perkembangan bentuk usaha yang telah didirikannya.

Sasuai Swalayan memiliki lokasi sangat strategis karena dekat dengan rumah penduduk serta jalan lintas Bukittinggi ke Payakumbuh. Selain itu, untuk menjangkau lokasi swalayan juga sangat mudah baik dengan alat transportasi umum apabila dengan kendaraan pribadi, mengingat letaknya yang berada di pinggir jalan dan fasilitas yang telah disediakan seperti tempat parkir kendaraan baik roda dua maupun roda empat sangat mencukupi atau luas dan aman.

1.7.2 Struktur Organisasi Sasuai Swalayan

Organisasi digunakan sebagai wadah untuk mengoperasikan bagian-bagian serta fasilitas yang ada sehingga tujuan perusahaan tercapai. Melalui struktur organisasi, peran dan tanggung jawab tiap jabatan menjadi jelas.



Sumber : Sasuai Swalayan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Sasuai Swalayan

1.7.3 Tugas Dan Tanggung Jawab Sasuai Swalayan

Sasuai Swalayan memiliki struktur organisasi yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Kepala Swalayan

Mencakup berbagai aspek pengelolaan dan operasi swalayan. Berikut adalah beberapa tugas utama seorang kepala swalayan :

- a. Mengelola dan memantau operasional pelayanan sehari-hari
- b. Melakukan pengawasan terhadap operasional pelayanan serta pemberian solusi yang terbaik sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk menjaga kepercayaan dari konsumen
- c. Melakukan pembinaan kedisiplinan dan kerjasama tim di dalam lingkungan counter yang menjadi tanggung jawabnya
- d. Menangani keluhan pelanggan

- e. Membina hubungan untuk menciptakan kolaborasi dan kepercayaan dari pelanggan

2. Wakil Kepala Swalayan

Tugas wakil kepala swalayan adalah membantu kepala swalayan dalam berbagai aspek operasional swalayan. Berikut adalah tugas utama wakil kepala swalayan :

- a. Mengelola uang yang ada didalam brankas
- b. Menggantikan posisi kepada toko jika sedang tidak hadir atau tidak berada di tempat
- c. Mengecek supplay barang yang datang dari pusat
- d. Mengelola laporan yang datang dari supplier.
- e.

3. Admin

Tugas admin meliputi berbagai tanggung jawab yang berkaitan dengan administrasi dan operasioanl swalayan. Berikut tugas utama admin swalayan :

- a. Merekap data
- b. Mengurus penjadwalan
- c. Menyiapkan arsip.

4. Kasir/pramuniaga

Pramuniaga memiliki peran penting, yakni meninggalkan kesan baik dengan siapa dia berinteraksi. Dalam perusahaan, terutama yang bergerak di bidang perdagangan, pramuniaga merupakan kunci hubungan dengan konsumen.