

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan membuat suatu perusahaan menjadi meningkat dalam operasionalnya, berkembang secara pesat dan menjadi terkenal. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan dengan pemilihan karyawan yang terbaik untuk memacu semangat kerja karyawan dalam meningkatkan operasional, dedikasi dan kinerjanya di perusahaan tersebut sehingga menjadi lebih baik, lebih maju dan berkembang. Karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat berperan dalam mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Kualitas dan semangat kerja yang diberikan karyawan dapat membantu keberlangsungan kemajuan suatu perusahaan. Untuk mendukung semangat karyawan dalam bekerja, perusahaan menerapkan pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan terbaik yang dilakukan secara periodik atau yang dikenal dengan *Employee of the Month* (EOM). Penghargaan yang diberikan dapat berupa penambahan gaji atau kenaikan jabatan.

Bagian *Human Resource* bertanggung jawab atas karyawan di perusahaan tersebut dari mulai perekrutan karyawan, pengadaan pelatihan karyawan, *database* karyawan yang *ter-update*, pengajuan cuti karyawan, penilaian, penggajian, mutasi, dan pelatihan masih dilakukan secara manual sehingga terkadang pihak SDM sulit untuk mencari dan mengolah data kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Manajemen sumber data manusia pada suatu perusahaan harus diperhatikan sedemikian rupa agar perusahaan dapat bersaing secara kompetitif dan dapat menjadi penggerak bisnis perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul maka perusahaan harus mengikuti perkembangan teknologi yang digunakan saat ini dengan penggunaan internet menjadi keputusan yang banyak diambil perusahaan yang ingin maju dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia yang terkomputasi dan menggunakan internet sebagai jaringannya biasa dikenal dengan sebutan e-HRM (*electronic Human Resource Management*) (Hairiyadi & Ahsyar, 2019).

PT. Revpiyaldi Prima yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi minyak dan gas mempekerjakan beberapa karyawan administrasi, salesman, dan supervisor untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan pemilihan karyawan terbaik agar karyawan dapat saling berkopetensi dengan baik untuk mendapatkan gelar karyawan terbaik. Tetapi, sistem di PT. Revpiyaldi Prima masih belum optimal dan masih terdapat unsur subjektif dalam penilaian karyawan terbaik sehingga tidak efektif dan tidak efisien dalam pelaksanaan pemilihan karyawan terbaik, dan tanggung jawab dalam pekerjaan karyawan tersebut belum maksimal.

Bagian *Human Resource* pada PT. Revpiyaldi Prima bertanggung jawab atas karyawan di perusahaan tersebut dari mulai perekrutan karyawan, pengadaan pelatihan karyawan, *database* karyawan yang *ter-update*, pengajuan cuti karyawan, penilaian, penggajian, mutasi, dan pelatihan masih dilakukan secara manual sehingga terkadang pihak SDM sulit untuk mencari dan

mengolah data kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Proses input dan penghitungan masih melihat dari data, proses pemilihan karyawan terbaik menentukan penghargaan yang diberikan kepada karyawan PT. Revpiyaldi Prima masih dalam bentuk keputusan dari satu pihak saja sehingga proses yang dilakukan masih belum akurat. Hal ini disebabkan karena saat ini belum tersedianya lagi media yang memproses penilaian karyawan terbaik yang efektif.

Penelitian dibidang *Human Resource Management* sudah banyak dilakukan sebelumnya seperti Perencanaan strategik informasi e-HRM untuk meningkatkan produktifikas usaha mikro (Farla & , Welly Naili, 2022). e-HRM diperkenalkan dapat meningkatkan efisiensi pelayanan, standarisasi dan dapat mendukung organisasi dalam mewujudkan strategi bisnis (Zurnali & Sujanto, 2021). Diantara dampak positif dari e-HRM adalah pengurangan biaya, kecepatan proses, peningkatan kualitas, peningkatan keuntungan strategi dari sumber daya manusia dalam organisasi (Dewi & Darma, 2017).

Metode SAW sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternative yang ada. Metode SAW mengenal adanya 2 (dua) atribut yaitu kriteria keuntungan (*benefit*) dan kriteria biaya (*cost*). Perbedaan mendasar dari kedua kriteria ini adalah dalam pemilihan kriteria ketika mengambil keputusan (Dul Hapid et al., 2020).

Sistem Pendukung Keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, sistem yang digunakan untuk pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Hutagaol et al., 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah membangun sistem yang dapat membantu Bagian *Human Resource* dalam melakukan perangkaan alternatif dari hasil perhitungan bobot dengan menggunakan metode SAW dan memilih karyawan terbaik berdasarkan kriteria sebagai berikut :

1. Memasarkan kuota wajib 700 tabung dalam 1 bulan.
2. Mengambil extra selama 1 bulan kurang lebih 200 tabung
3. Membuka pangkalan selain wilayah kejurongan yang sudah ada.
4. Memasarkan gas LPG ke wilayah yang belum ada pangkalan di suatu kejurongan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis ingin melakukan penelitian tugas akhir dengan judul “**PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK UNTUK OPTIMALISASI HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PADA PT. REVPIYALDI PRIMA MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING**” sebagai salah satu bentuk teknologi inovasi dalam bidang bisnis dan media alternatif untuk untuk menghasilkan suatu informasi yang cepat, tepat, dan dapat membantu pimpinan dalam mengambi keputusan dengan melakukan keterlibatan secara langsung dalam kegiatan yang berhubungan dengan studi kasus yang peneliti hadapi.

1.2. Rumusan Masalah

Dari pemaparan di bagian latar belakang diatas dapat terdapat masalah yang teridentifikasi dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Bagaimana merancang sistem pengambilan keputusan pemilihan karyawan terbaik pada PT. Revpiyaldi Prima?
2. Apakah di pemilihan karyawan terbaik pada PT. Revpiyaldi Prima memiliki kriteria penilaian?

1.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis membuat suatu hipotesa, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan SAW dapat mengoptimalkan Enterprise Resource Planning Bagian Modul Human Resource Management kedalam sistem dan mempermudah dalam pengelolaan kegiatan sumber daya manusia yaitu pada proses penentuan karyawan terbaik?
2. Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik pada PT. Revpiyaldi Prima dalam optimalisasi Enterprise Resource Planning Bagian Modul Human Resource Management kedalam sistem diduga dapat mempermudah dalam memperoleh informasi?
3. Sistem yang dirancang dengan berbasis web diharapkan dapat memudahkan perolehan informasi dengan cepat?

1.4. Batasan Masalah

Dari pemaparan di bagian latar belakang diatas dapat dijadikan landasan untuk menentukan batasan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan agar

lebih terperinci dan tidak mengambang nantinya yaitu sistem pengambilan keputusan pemilihan karyawan terbaik pada PT. Revpiyaldi Putra menggunakan metode *Simple Additive Weighting*.

1.5. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah :

1. Menghasilkan rancang bangun sebuah sistem pengambilan keputusan yang dapat membantu proses penentuan karyawan terbaik.
2. Memberikan kemudahan bagi pihak *Human Resource* untuk dapat menentukan kinerja karyawan.
3. Mengetahui performansi dan efektifitas dari *Simple Additive Weighting* pada sistem dalam pemilihan karyawan terbaik.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Memperluas pengetahuan mengenai *Enterprise Resource Planning*, *Human Resource Management*, dan Sistem penunjang keputusan dengan metode *Simple Additive Weighting*.
2. Mempermudah pihak *Human Resource* dalam menentukan karyawan terbaik.

1.7. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Revpiyaldi Prima yang berdiri pada tahun 2012 merupakan agen LPG PSO atau sub agen gas elpiji dan merupakan salah satu jaringan distribusi dari Pertamina untuk memasarkan gas bersubsidi (LPG 3 kg) untuk masyarakat. PT Revpiyaldi Prima memiliki 120 karyawan dan 120 pangkalan di setiap wilayah kejurongan untuk mendistribusikan gas elpiji (LPG) 3 kg yang saat ini masih

menjadi pilihan banyak masyarakat kalangan menengah kebawah karena harganya yang terjangkau. tabung gas LPG 3 kg khususnya di sektor wilayah kabupaten Dharmasraya.

Berikut dibawah ini merupakan struktur organisasi PT. Revpiyaldi Prima:

Struktur Organisasi PT. Revpiyaldi Prima

