

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Persaingan dalam pemanfaatan teknologi di dalam suatu Perusahaan sebenarnya sangat dipengaruhi oleh peran karyawan. Karyawan ini memiliki peran yang sangat besar dalam usaha perusahaan mencapai tujuan. Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan-perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan memanfaatkan teknologi secara efektif guna tetap bersaing di pasar yang semakin ketat. Namun, efektivitas penggunaan teknologi tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat kecanggihan perangkat atau sistem yang dipakai, melainkan juga oleh kemampuan karyawan dalam menerapkan teknologi tersebut. Karyawan tidak hanya sebagai pengguna teknologi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam proses implementasi dan optimalisasi teknologi sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan (Parhusip, 2019). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pengembangan karyawan dalam hal pengetahuan dan keterampilan teknologi agar dapat memaksimalkan potensi teknologi sebagai alat untuk meningkatkan daya saing dan mencapai keberhasilan bisnis.

Perusahaan adalah entitas yang menjadi pusat aktivitas produksi barang atau jasa. Dalam perusahaan, berbagai faktor produksi seperti tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Secara lebih mendalam, perusahaan dapat didefinisikan sebagai lembaga atau organisasi yang mengorganisir dan memanfaatkan sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang atau jasa yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan meraih laba atau keuntungan. Perusahaan berperan sebagai mediator yang menghubungkan berbagai sumber daya dengan pasar, memastikan bahwa proses produksi berjalan efisien dan efektif untuk mencapai hasil yang optimal (Badu dkk., 2021).

Dalam menyelesaikan permasalahan di sebuah perusahaan. adalah menggunakan metode AHP karena dapat menyediakan kerangka kerja yang

terstruktur dan komprehensif untuk mengevaluasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara sistematis. AHP (Analytical Hierarchy Process) adalah metode pengambilan keputusan yang menggunakan struktur hirarki untuk mengorganisir dan menganalisis berbagai faktor yang terlibat dalam pengambilan keputusan (Wibisono & Baskoro, 2002).

Di beberapa perusahaan, penentuan bonus karyawan masih dilakukan secara manual menggunakan alat seperti Excel. Metode ini memiliki beberapa kekurangan yang signifikan, terutama terkait efisiensi dan akurasi. Penggunaan Excel untuk menentukan bonus sering kali memakan waktu yang lama dan rentan terhadap kesalahan manusia, karena data harus dimasukkan dan dihitung secara manual. Selain itu, metode ini juga mengandung unsur subjektivitas yang tinggi. Penilaian kinerja yang tidak terstruktur dengan baik dapat menyebabkan bias dalam penentuan bonus, karena keputusan sering kali didasarkan pada penilaian pribadi atau persepsi manajer terhadap karyawan. Hal ini bisa menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan yang merasa penilaian dan penghargaan tidak diberikan secara adil dan objektif.

Dengan demikian, untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam penentuan bonus, perusahaan perlu mempertimbangkan penggunaan sistem yang lebih canggih dan terotomatisasi. Sistem seperti Analytical Hierarchy Process (AHP) dapat membantu mengurangi subjektivitas dan memastikan bahwa penilaian kinerja dan penentuan bonus dilakukan secara lebih obyektif dan konsisten.

Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dinilai sebagai pendekatan utama dalam pengembangan data mining dengan pertimbangan keunggulan yang dimilikinya. Salah satu keunggulan utama AHP adalah kemampuannya untuk memungkinkan evaluasi yang sistematis terhadap berbagai alternatif dengan memperhitungkan berbagai faktor yang relevan. Menurut (Firdaus dkk., 2020) AHP adalah model pendukung keputusan yang memecah masalah yang kompleks dan multi kriteria menjadi struktur hirarki. Hirarki ini merupakan representasi dari masalah tersebut dalam beberapa tingkatan di mana tingkat pertama merupakan tujuan utama, diikuti oleh tingkatan faktor, kriteria, sub-kriteria, hingga mencapai tingkat terakhir yang berisi alternatif-alternatif. Hasil penelitian (Fuadi & Diana, 2022) menunjukkan bahwa sistem pendukung keputusan menggunakan metode

AHP untuk pemilihan karyawan terbaik di toko sepatu terbukti menjadikan hasil evaluasi lebih objektif dan efisien. Selain itu (Mustofa dkk., 2020) menemukan bahwa sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis web menggunakan metode AHP di PT. Gazia Multi Usaha Kendal memudahkan staff personalia dalam pendataan karyawan, mendukung pembuatan laporan penilaian kinerja bulanan, dan mempermudah kepala divisi dalam menilai kinerja karyawan di divisi mereka.

Apa yang dilakukan diharapkan bisa memberikan gambaran kepada perusahaan tentang cara pemanfaatan sistem penilaian kinerja menggunakan metode AHP. Dengan menggunakan AHP, perusahaan dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor apa yang memengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana memprioritaskan kriteria-kriteria tersebut secara tepat. Melalui penerapan metode AHP, Perusahaan dapat memastikan bahwa penilaian kinerja karyawan dilakukan secara objektif dan adil, sehingga memberikan insentif yang sesuai dengan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, bisa disimpulkan bahwa penelitian ini berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Bonus Karyawan Berdasarkan Penilaian Kerja Dengan Metode AHP”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan Masalah yang didapat sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan metode AHP dalam sistem pendukung keputusan dapat membantu perusahaan dalam menentukan bonus karyawan secara lebih tepat.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menerapkan metode AHP dalam proses SPK dalam menentukan bonus karyawan di perusahaan.
2. Mengembangkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode AHP untuk penilaian kinerja karyawan di perusahaan dalam rangka usulan menggantikan proses manual yang digunakan.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan panduan bagi Perusahaan dalam mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih terstruktur dan efektif.
2. Memberikan informasi penelitian pengguna SPK dengan metode AHP dan Manual.

#### 1.5. Batasan Penelitian

Adapun beberapa cakupan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada pengembangan sistem penilaian kinerja dan penentuan bonus karyawan.
2. Terbatas pada penerapan metode AHP sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan terkait bonus karyawan.
3. Pengembangan program SPK menggunakan metode AHP dilakukan dengan Bahasa pemrograman *Python*.
4. Kriteria yang digunakan adalah Produktivitas, Komunikasi dan Kerjasama, Pemahaman SOP, Pemahaman *Tools*, dan Kedisiplinan.
5. Total karyawan berjumlah 20 orang.
6. Informasi tentang nama perusahaan, nama karyawan, jadwal pemberian bonus tiap divisi, besaran bonus tiap divisi, dan nominal bonus bersifat rahasia.