

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan aset yang sangat penting untuk mencapai tujuan pada perusahaan. Dimana, keberhasilan perusahaan itu salah satunya bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada ide, peluang dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus mampu menciptakan ide – ide baru agar dapat memberikan nilai lebih (*value*) kepada konsumen. Selain itu karyawan juga harus mampu untuk melihat peluang bisnis yang berkembang (Suarmawan, 2015). Mempunyai karyawan yang memiliki kualitas adalah keinginan setiap pimpinan di perusahaan.(Anang Aris Widodo, 2016) Namun, menemukan karyawan yang berkompeten bukanlah hal yang mudah. Banyak sekali calon karyawan yang berpendidikan, hanya saja tidak semua karyawan ini sesuai kriteria yang diinginkan perusahaan.

Sehingga, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. diperlukanlah seleksi calon karyawan sehingga nantinya dapat menghasilkan karyawan dengan mutu yang sangat baik. Dengan mempertimbangkan hal tersebut maka diperlukan suatu sistem yang dapat berfungsi sebagai penyeleksi otomatis dari masing-masing calon pegawai yang mendaftar dengan kriteria yang beraneka ragam yang mereka miliki, karena dengan melakukan penyeleksian secara otomatis tentu hal tersebut akan sangat menghemat waktu dan mengurangi resiko terjadi kesalahan dalam posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang melakukan penilaian karyawan, adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pemasaran, yaitu tempat perbelanjaan.

*Grand City Surabaya* adalah tempat perbelanjaan di Surabaya, Indonesia. Bangunan mall ini didirikan pada tahun 2009. *Grand City Surabaya* terletak di kawasan Gubeng. Grand City Mall juga menjadi salah satu mall terbesar di Kota Surabaya. Sebelumnya, Grand City Mall Surabaya pernah mendapatkan penghargaan *Mall Ter Go-Green* diantara mall lainnya di Kota Surabaya. Semakin besar perusahaan, maka tenaga kerja atau karyawan juga semakin banyak dibutuhkan. Namun berdasarkan observasi Penilaian karyawan baru pada Grand

City Mall masih mengalami beberapa kendala. Hal ini dikarenakan banyaknya peminat baru yang ingin bekerja pada mall tersebut. Pertahunnya mall ini bisa mencapai 25 hingga 30 pendaftar karyawan baru. Kemudian dari jumlah tersebut, pilah sesuai divisi masing-masing. Tahap pertama yaitu, karyawan baru melakukan penyerahan berkas untuk syarat utama. Tahap kedua, lakukan ujian tulis secara online untuk karyawan baru. Tahap terakhir lakukan wawancara secara offline antara karyawan baru dengan *Human Resources Development (HRD)*. Kendala yang dialami oleh pihak HRD, yaitu dalam melakukan perekrutan, HRD membutuhkan waktu hingga 14 hari dalam melakukan perekrutan, kemudian pada saat melakukan perhitungan, HRD membutuhkan bank data secara online untuk mempermudah HRD dalam mencari data calon karyawan baru. Maka dari itu, untuk mempermudah HRD merancang sistem pendukung keputusan berbasis web untuk memenuhi kebutuhan mereka untuk seleksi karyawan baru.

Tujuan dikembangkannya sistem pendukung keputusan berbasis web untuk mengurangi faktor subjektivitas dalam pengambilan keputusan penilaian karyawan. Kesalahan dalam memilih karyawan sangat besar dampaknya bagi perusahaan karena berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja finansial perusahaan. Sangat penting dibangun sebuah sistem pengambilan keputusan dalam pemilihan karyawan yang sesuai kebutuhan dan kriteria. Oleh karena itu, Sistem pendukung keputusan dalam penelitian ini akan dikembangkan menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* yang cocok untuk menyelesaikan kasus multi kriteria. Pada kasus ini saya menggunakan metode *Simple Additive Weighting* karena, *output* dari studi kasus yang diambil adalah berupa hasil nilai. Hasil *output* tersebut lebih optimal lagi jika menggunakan pemeringkatan. Maka metode *Simple Additive Weighting* efektif digunakan pada studi kasus ini. Sistem pendukung keputusan serupa yang menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* dan *TOPSIS* yang pernah dikembangkan oleh Agusli, dkk (Agusli et al., 2020). Penelitian tersebut menggunakan sistem perhitungan statis dalam menentukan penilaian karyawan. Penelitian ini menggunakan penyelesaian multi kriteria dalam penilaian karyawan untuk menentukan kriteria yang banyak yang harus di pertimbangkan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

- a. Bagaimana membuat sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* mulai dari pendaftaran, upload berkas melalui sistem, sampai rekomendasi karyawan yang diterima dengan menggunakan metode SAW?
- b. Bagaimana akurasi dalam hasil akhir penilaian calon karyawan baru?

## 1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan yang akan diteliti adalah:

- a. Membuat alur dengan cara memberi tahap-tahap dalam melakukan pengisian data hingga melakukan penilaian. kemudian mengimplementasikan metode *Simple Additive Weighting* dalam proses penilaian posisi calon karyawan baru pada Grand City Mall Surabaya.
- b. Menggunakan perhitungan *Simple Additive Weighting* untuk mendapatkan hasil akhir berupa pemeringkatan.

## 1.4 Manfaat

Berdasarkan latar belakang di atas, maka manfaat yang akan diteliti adalah:

- a. Bagi Calon Karyawan
  - 1) Mempermudah Calon Karyawan Baru untuk melakukan penginputan berkas-berkas pendaftaran.
  - 2) Mempermudah melakukan pengisian administrasi bagi Calon Karyawan Baru yang ingin mendaftar di Grand City Mall
- b. Bagi Objek Mall
  - 1) Mempermudah Human Resources Development untuk mendata calon karyawan yang ingin mendaftar pada Grand City Mall
  - 2) Meningkatkan kualitas kinerja Human Resources Development dalam pemilihan calon karyawan

- 3) Menambahkan karyawan CopyWriter sebagai penerjemah bahasa asing untuk keperluan media sosial dan tamu
- 4) Menambahkan karyawan Landscape sebagai pengelolaan taman di Grand City Mall