

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi yang semakin begitu pesat di era global seperti sekarang ini meningkatkan penggunaan dan peranan komputer dalam mendukung kegiatan operasional suatu instansi. Faktor terpenting dalam jalannya suatu organisasi atau perusahaan salah satunya merupakan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh setiap perusahaan (Putri, 2018).

Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat penting adalah faktor tenaga kerja manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Pengelolaan karyawan dari suatu perusahaan sangat mendukung suatu pencapaian tujuan perusahaan. Jika karyawan dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usaha dengan baik. Untuk pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau pembayaran gaji yang sesuai bagi karyawan. Apalagi gaji yang diterima bisa mengalami kenaikan, tentu hal ini akan menambah semangat kerja karyawan yang akan berimbas baik pada kemajuan perusahaan (W., Ariyanto, & Puspitasari, 2015).

Dalam meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan, diperlukan adanya pemberian gaji yang sesuai bagi karyawan. Jika gaji yang didapatkan terus meningkat, maka akan menambah semangat dan kinerja pada karyawan tersebut serta secara tidak langsung akan memajukan perusahaan. Dengan kenaikan gaji, maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas serta mempererat hubungan antara individu dengan perusahaan. Akan tetapi, dalam menentukan kenaikan gaji tersebut bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan yang mana terdapat banyak syarat ataupun kriteria yang menentukan apakah karyawan tersebut berhak menerima kenaikan gaji atau tidak.

Adapun studi kasus yang akan diambil pada penelitian ini ialah PT konsultan Lingkungan Hidup adalah seorang ahli yang memberikan saran dan rekomendasi tentang cara menjaga lingkungan hidup yang sehat dan berkelanjutan. Mereka membantu organisasi dan perusahaan untuk memahami dan mematuhi peraturan lingkungan yang berlaku serta mengembangkan strategi untuk mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan mereka. Perusahaan mengalami kendala dalam menentukan kenaikan gaji karyawan dimana penentuan tersebut masih dilakukan tanpa proses penghitungan dan tidak rasional sehingga menimbulkan kesenjangan antar karyawan di Perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan yang

terkena dampak tersebut sehingga secara tidak langsung menurunkan produktivitas dari Perusahaan. Selain itu, permasalahan juga terjadi dalam peng-input-an data atau pembuatan laporan yang masih menggunakan MS Excel sehingga masih sering terjadi kesalahan input pada data karyawan, sehingga akurasi hasil belum maksimal, maka diperlukan suatu sistem yang dapat memberikan kemudahan dalam menentukan sebuah pengambilan keputusan terkait penilaian karyawan untuk kenaikan gaji.

Karyawan di PT konsultan Lingkungan Hidup biasanya terlibat dalam berbagai tugas, seperti melakukan survei lapangan, pengumpulan data lingkungan, analisis data, penyusunan laporan, dan menyediakan rekomendasi untuk meminimalkan dampak lingkungan dari proyek atau kegiatan tertentu. Mereka juga dapat terlibat dalam berkomunikasi dengan klien, pemerintah, dan pihak terkait lainnya untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan serta memberikan solusi yang sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada. Selain itu, mereka juga dapat terlibat dalam pengembangan strategi manajemen limbah dan mempromosikan praktik-praktik berkelanjutan kepada klien mereka.

Maka untuk memudahkan proses tersebut perlu dibuat sebuah sistem berupa sistem pendukung keputusan penentuan kenaikan gaji karyawan yang terkomputerisasi, agar dalam pelaksanaannya dari penghitungan sampai pembayaran dapat berjalan lebih cepat dan hasil yang diperoleh akan lebih akurat. Menurut Basorudin & Maradona (2017) Sistem Pendukung Keputusan digunakan untuk mendukung seluruh pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, dan menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan sampai mengevaluasi pemilihan alternatif-alternatif yang ada. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yaitu dengan metode topsis.

Hal inilah yang melatarbelakangi penulis untuk meneliti bagaimana membangun sistem pendukung keputusan kenaikan gaji karyawan yang memudahkan perusahaan dalam mengambil keputusan dengan lebih cepat dan akurat dengan menggunakan metode topsis cara kerja dari metode ini ialah membandingkan masing-masing alternatif masalah untuk mendapatkan alternatif yang paling baik dan paling buruk. Kemudian, metode ini akan menentukan suatu alternatif dari kedekatannya dengan solusi ideal positif sehingga ketika data alternatif telah diberi ranking, hasil tersebut dijadikan pegangan untuk pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan gaji karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah agar dapat membantu pihak Perusahaan dalam menentukan kenaikan gaji untuk karyawannya. Sistem yang akan dibangun yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap sistem pengambilan

keputusan kenaikan gaji karyawan yang sedang berjalan diperusahaan. Dari penjelasan diatas, maka penulis mengambil judul penelitian "**Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Topsis Dalam Menentukan Kenaikan Gaji Karyawan Di PT. Konsultan Lingkungan Hidup**".

B. Permasalahan

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, SDM yang berkualitas akan memudahkan suatu perusahaan untuk mengelola aktifitasnya sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai' Termasuk penentuan kenaikan gaji terhadap karyawan.

Perusahaan Konsultan adalah seorang ahli yang memberikan saran dan rekomendasi tentang cara menjaga lingkungan hidup yang sehat dan berkelanjutan. Mereka membantu organisasi dan perusahaan untuk memahami dan mematuhi peraturan lingkungan yang berlaku serta mengembangkan strategi untuk mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan mereka.

Perusahaan mengalami kendala dalam menentukan kenaikan gaji karyawan yang dalam Tiap satu tahunnya dimana Perusahaan akan memprioritaskan 4 orang yang akan dipilih dan layak untuk kenaikan gaji karyawan. yang dimana penentuan tersebut masih dilakukan tanpa proses penghitungan dan tidak rasional sehingga menimbulkan kesenjangan antar karyawan di Perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan penurunan kinerja dan semangat dalam diri karyawan yang terkena dampaknya, sehingga secara tidak langsung menurunkan produktivitas dari Perusahaan tersebut sehingga akurasi hasil belum maksimal, maka diperlukan suatu sistem yang dapat memberikan kemudahan dalam menentukan sebuah pengambilan keputusan terkait penilaian karyawan untuk kenaikan gaji.

yang dimaana perusahaan dalam proses penilaiannya, haruslah bersifat adil, transparan, tepat dan efektif, sehingga tidak menimbulkan kesenjangan diantara para karyawan yang ada. untuk itu diadakannya kenaikan gaji kepada para karyawan yang bertujuan untuk mengetahui siapa karyawan yang layak untuk mendapatkan kenaikan gaji. Data Kriteria Penilaian Karyawan yang saat ini sedang berjalan di Perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Kriteria Penilaian Karyawan Yang Berjalan

No.	Kriteria
1.	Absensi
2.	Kinerja
3.	Lama Kerja (Masa Kerja)
4.	Pendidikan
5.	Status Pernikahan

Tabel 1.1 menunjukkan data penilaian karyawan yang terdiri dari 5 kriteria yang digunakan oleh perusahaan. Saat ini, proses penentuan kenaikan gaji dilakukan tanpa sistem otomatis, melainkan menggunakan spreadsheet seperti Excel. Semua data dimasukkan secara manual oleh HR atau tim yang berwenang, kemudian dilakukan perhitungan dan analisis berdasarkan kriteria yang ada. Proses tanpa sistem otomatis ini menyebabkan penilaian menjadi lebih lambat, karena setiap karyawan harus dievaluasi satu per satu dan setiap kriteria dihitung secara terpisah. Selain itu, proses ini juga rentan terhadap kesalahan dan sering menghasilkan keputusan kenaikan gaji yang tidak konsisten. Berikut adalah hasil proses penentuan kenaikan gaji:

Tabel 1. 1 Daftar Karyawan

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Status Pernikahan	Lama Kerja	absen (1 tahun)	Kinerja	Keputusan Gaji
1	Andre	L	S1	Menikah	5 Tahun	75	Buruk	Naik
2	Marsel	L	S1	Lajang	2 Tahun	26	Baik	Tetap
3	Beri	P	S1	Lajang	4 Tahun	63	Buruk	Naik
4	Seken boy	L	S1	Menikah	4 Tahun	50	Buruk	Naik
5	Lina marlina	P	SMA	Lajang	2 Tahun	14	Baik	Tetap
6	Maria betrix	P	S1	Menikah	6 Tahun	65	Buruk	Naik
7	Andi siagian	L	S1	Menikah	5 Tahun	61	Buruk	Naik
8	Daniel	L	S1	Lajang	3 Tahun	9	Baik	Tetap
9	Hendri purba	L	S1	Menikah	5 Tahun	40	Buruk	Naik
10	Tovan julianto	L	S1	Menikah	1 Tahun	15	Baik	Tetap

Pada tabel di atas terlihat daftar karyawan dengan informasi yang mencakup jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, lama kerja, jumlah ketidakhadiran selama setahun, kinerja, serta hasil keputusan mengenai kenaikan atau tetapnya gaji. Penentuan keputusan tersebut didasarkan pada kriteria yang ada di Tabel 1.1. Sebagai contoh, karyawan bernama Andre seharusnya tidak menerima kenaikan gaji, tetapi karena kesalahan manusia (human error) dalam perhitungan absensi dan kinerja, Andre justru mendapat kenaikan gaji meskipun ia memiliki 75 hari ketidakhadiran yang tergolong sangat banyak dan kinerjanya buruk. Sebaliknya, karyawan bernama Daniel, yang seharusnya menerima kenaikan gaji, justru mendapat keputusan gaji tetap. Hal ini disebabkan oleh kesalahan perhitungan, padahal Daniel hanya memiliki 9 hari ketidakhadiran, yang tergolong sangat sedikit, dan kinerjanya

sangat baik. Kesalahan ini menyebabkan keputusan yang tidak tepat dan menyulitkan proses penentuan kenaikan gaji yang akurat.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, sehingga dapat menjadi poin penting untuk diidentifikasi permasalahan, yaitu sebagai berikut :

- (a) Belum efektif dalam proses penentuan keputusan kenaikan gaji karyawan.
- (b) Sulitnya dalam menentukan kenaikan gaji karyawan

2. Rumusan Masalah

- (a) Pokok Masalah (Problem Statement)

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dapat ditetapkan pokok masalah yaitu Belum efektif dan belum tepatnya dalam proses penentuan Kenaikan Gaji karyawan

- (b) Pertanyaan Penelitian (Research Question)

- (1) Bagaimana penerapan metode TOPSIS untuk penentuan kenaikan gaji karyawan?;
- (2) Bagaimana tingkat akurasi dan efektifitas penerapan penentuan kenaikan gaji karyawan?.

C. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode Topsis dalam Menentukan keputusan kenaikan gaji karyawan.

2. Tujuan

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- (a) Memperoleh keputusan kenaikan gaji karyawan secara tepat;
- (b) Mendapatkan proses penentuan keputusan kenaikan gaji karyawan yang lebih efektif;

D. Spesifikasi Hasil

Melalui penelitian ini terciptanya sebuah prototype untuk keputusan kenaikan gaji karyawan berbentuk website yang dapat menginsertkan data training, menampilkan data training, memproses serta menampilkan perhitungan Metode Topsis.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian dilakukan dalam rangka pengembangan penerapan teknik komputasi pemodelan Metode Topsis untuk penentuan Kenaikan Gaji Karyawan Lingkungan Hidup. Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

- (a) Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- (b) Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu memudahkan Perusahaan dalam menentukan kenaikan gaji;
- (c) Manfaat Kebijakan penelitian ini yaitu dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan dalam penentuan Karyawan yang layak dalam kenaikan Gaji tersebut.

F. Asumsi dan Keterbatasan

Berikut ini adalah asumsi dan keterbatasan pada penelitian yang dilakukan :

1. Asumsi

Asumsi penelitian ini adalah penerapan metode TOPSIS dalam pengambilan keputusan penentuan kenaikan gaji karyawan dengan menggunakan kriteria yang ada pada perusahaan. Apabila ada perubahan nilai dalam kriteria maka akan menghasilkan nilai dan hasil yang berbeda.

2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini, pengembangan aplikasi yang dikembangkan memiliki keterbatasan, antara lain:

- (a) Aplikasi hanya dapat digunakan menggunakan web browser pada PC;
- (b) Hanya menggunakan metode Topsis untuk menentukan kenaikan gaji karyawan;

G. Definisi Istilah

Beberapa istilah yang digunakan dalam penyusunan laporan penelitian :

1. kenaikan gaji berkala dapat diartikan meningkatnya upah pekerjaan seseorang secara terus menerus dalam kurun waktu tertentu.
2. Penerima adalah orang atau entitas yang menerima sesuatu, seperti barang, informasi, atau manfaat dari orang lain atau entitas lainnya.
3. Karyawan merupakan orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.