

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi. Tantangan yang dihadapi perusahaan adalah akumulasi dari berbagai kondisi dinamis yang memperumit lingkungan kerja, seperti arus sumber informasi yang cepat, perkembangan teknologi yang pesat, perubahan yang signifikan atau bahkan fluktuasi ekonomi yang tidak terkendali.

PT. Baliyoni Saguna merupakan perusahaan yang bergerak pada pengadaan barang/jasa TI yang mempunyai strategi untuk dapat meningkatkan mutu karyawan salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan. Namun dalam perhitungan penentuan bonusnya sering terjadi ketidaksesuaian antara kinerja karyawan dengan bonus yang diterima karyawan.

Dicantumkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 mengenai pengelompokan pendapatan berupa upah dan non upah, bonus dikelompokkan kedalam komponen non-upah. Maka dari itu, bonus bukanlah merupakan kewajiban dari perusahaan atas karyawan, tetapi sebagai bagian dari kebijakan reward dari perusahaan untuk yang bekerja dengan baik.

Karyawan puas dengan pekerjaannya dan rekan kerja mereka, tetapi seringkali tidak senang dengan gaji dan kesempatan promosi yang ditawarkan oleh perusahaan. Padahal, kepuasan karyawan terhadap kepuasan kerja

merupakan faktor utama dan berkaitan dengan kepuasan kerja. Penilaian ditetapkan secara sistematis sebagai upaya untuk membantu perusahaan mempertahankannya. Karyawan mungkin percaya bahwa tidak ada evaluasi kinerja yang akurat karena sulit untuk mengukur pekerjaan tertentu secara objektif. Salah satu faktor penting adalah kepercayaan karyawan terhadap sistem kompensasi. Dengan demikian sebuah perusahaan wajib mengembangkan data-data terkait kinerja karyawan di perusahaan, agar pembagian penghargaan (bonus akhir tahun) menjadi adil. Permasalahan yang terjadi adalah belum adanya standarisasi pembobotan antar kriteria dalam perhitungan bonus yang menyebabkan perhitungan bonus akhir tahun menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan penelitian (Sutapa, 2002) yang dilakukan oleh mengenai pengambil keputusan untuk pemilihan alternatif karyawan terbaik. Untuk dapat memecahkan masalah ini, maka digunakannya metode Fuzzy Analytical Hierarchy Process karena mampu memecahkan masalah dengan kriteria yang lebih subjektif. Saat memilih karyawan dengan menggunakan metode Fuzzy Analytical Hierarchy Process, tingkat subjektivitas kriteria lebih penting daripada menggunakan Analytical Hierarchy Process konvensional.

Menurut (Puspitasari, 2009) dalam penelitiannya, untuk mendapatkan nilai kriteria dan subkriteria saat mengevaluasi kinerja vendor menggunakan metode fuzzy AHP dan membandingkan bobot antar kriteria dan subkriteria. Metode fahp digunakan karena data atau informasi yang diberikan oleh pengambil keputusan dan data tentang atribut alternatif tidak dapat sepenuhnya terwakili dan mengandung ketidakpastian atau inkonsistensi.

Diantara metode yang dilakukan sebelumnya, dalam penelitian ini menggunakan metode *Fuzzy Analytical Hierarchy Process* (FAHP). Metode ini digunakan karena mampu mengatasi ketidakmampuan yang ada pada metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), yaitu tidak mampu untuk memperhitungkan ketidakpastian yang ada karena adanya subjektivitas manusia (Zakariya and Andesta, 2016). Metode Fuzzy AHP juga digunakan untuk mengelola keputusan multikriteria dengan mempertimbangkan faktor subjektif dan validitas data dengan batas toleransi inkonsistensi yang dipilih dan dikombinasikan dengan pendekatan logika fuzzy. Logika fuzzy adalah logika yang mempunyai nilai fuzzyness diantara dua nilai yang mampu meminimalisir ketidakpastian sehingga dapat menghasilkan sebuah keputusan yang akurat (Ryandika Isyaca Fahmi, Cahya Prihandoko and Eka Yulia Retnani, 2017)

1.2 Identifikasi Masalah

PT. Baliyoni Saguna adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan barang/jasa TI yang mempunyai strategi untuk dapat meningkatkan mutu karyawan dengan cara pemberian bonus akhir tahun kepada karyawannya. Namun dalam perhitungan penentuan bonusnya sering terjadi ketidaksesuaian antara kinerja karyawan dengan bonus yang diterima karyawan. Penentuan bonus akhir tahun karyawan ini diimplementasikan menggunakan metode FAHP karena mampu mengatasi keterbatasan yang ada dalam metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), yaitu ketidakmampuan untuk memperhitungkan ketidakpastian yang ada karena adanya subjektivitas manusia. Metode Fuzzy AHP juga digunakan karena mampu

memperhitungkan keputusan multikriteria dengan memperhatikan faktor – faktor yang bersifat subjektivitas, dan juga mampu memperhitungkan validitas sebuah data dengan batas nilai toleransi inkonsistensi yang telah dipilih dan dikombinasikan dengan pendekatan logika fuzzy.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bobot prioritas penentuan bonus akhir tahun karyawan antara lain absensi, masa kerja, jabatan dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang, maka terdapat permasalahan pokok yang akan dibahas yaitu:

1. Bagaimana rancangan penentuan bonus akhir tahun karyawan dengan menggunakan metode Fuzzy AHP di PT. Baliyoni Saguna?
2. Bagaimana implementasi algoritma Fuzzy AHP dalam menentukan kelayakan penerimaan bonus akhir tahun karyawan di PT. Baliyoni Saguna?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk melakukan perancangan penentuan bonus akhir tahun karyawan dengan menggunakan metode Fuzzy AHP di PT. Baliyoni Saguna.
2. Untuk mengimplementasikan metode Fuzzy AHP pada penentuan bonus akhir tahun karyawan di PT. Baliyoni Saguna.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mampu mempermudah dalam penentuan bonus akhir tahun karyawan di PT. Baliyoni Saguna dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan
2. Menjadi bahan referensi pembangunan sistem pendukung keputusan penentuan bonus akhir tahun yang lebih kompleks

