

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan, instansi, organisasi atau badan usaha akan memberikan tunjangan gaji sebagai kompensasi dari kerja seorang karyawan, disamping pemberian gaji pokok pada karyawannya, setiap instansi sering kali memberikan bonus gaji disamping untuk memacu kinerja dan produktifitas kerja karyawannya sehingga karyawan dapat bertanggung jawab dalam setiap kegiatan yang dilakukan (Zulkifli dan Sariffudin, 2016).

Penilaian tunjangan karyawan adalah suatu penilaian tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya terhadap pekerjaan tenaga kerja. Dengan adanya penilaian tenaga kerja, karyawan dapat dinilai melalui keahlian yang dimilikinya dan dapat memberikan keahlian maksimal terhadap pencapaian tujuan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan, jenis kelamin, dan lain sebagainya sehingga memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja (Handoko, 2010). Pada penelitian ini digunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.

Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan suatu model pendukung keputusan yang menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki. Dengan AHP permasalahan pemberian tunjangan karyawan dapat diselesaikan dengan kerangka yang terorganisir, sehingga memungkinkan untuk diaplikasikan untuk pengambilan keputusan yang efektif

dan efisien. Persoalan yang kompleks dapat diselesaikan dengan sederhana dan dipercepat proses pengambilan keputusan pemberian tunjangan karyawan (Yuliyantari dan Wijaya, 2019). Metode ini dipilih karena dapat menentukan nilai bobot untuk setiap atribut yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif lainnya serta memiliki banyak keunggulan dalam menjelaskan proses pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu sehingga dapat membantu kinerja pimpinan dalam menentukan keputusan (Manurung, 2017).

PT. Mutiara Ferindo Internusa yang beralamatkan di Jl. Yos Sudarso No. 88 J, Garuntang Bandar Lampung. PT Mutiara Ferindo Internusa merupakan anak cabang PT Atosim Lampung Pelayaran. Bidang kerja PT. Mutiara Ferindo Internusa adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengangkutan kapal penumpang dan barang. PT. Mutiara Ferindo Internusa memiliki rute Panjang-Tj Priok terdapat 8 kapal, Bakauheni-Merak 4 Kapal, Jakarta 3 Kapal, dan menambah 3 kapal untuk melayani *Short Sea Shipping*. Pada PT. Mutiara Ferindo Internusa belum terdapat sistem penilaian kinerja karyawan salah satunya dalam pemberian tunjangan karyawan. Proses pemberian tunjangan karyawan tidak didasarkan dengan penilaian melainkan rekomendasi atasan tidak dilihat dari kerajinan atau lama kerja, sehingga belum optimal dalam pelaksanaannya karena dalam keputusan pemilihan pemberian tunjangan karyawan yang masih bersifat atasan dan hanya langsung memilih karyawan tanpa adanya penilaian, sehingga semakin besar resiko kecemburuan sosial antar karyawan. Dengan demikian diperlukan sistem penilaian pemberian tunjangan karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas solusi dari penelitian ini adalah menerapkan sistem pendukung keputusan untuk pemberian tunjangan karyawan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang nantinya dapat mendukung dalam penentuan pemberian tunjangan kepada karyawan secara terkonsep hierarki yang dapat menguraikan masalah multifactor, sehingga permasalahan akan tersusun lebih sistematis dan lebih terstruktur. Kriteria yang digunakan dalam pemberian tunjangan karyawan yaitu absensi, perilaku, lama kerja, dan jumlah tanggungan.

Berdasarkan masalah di atas maka dalam penelitian ini akan di kembangkan sistem pendukung keputusan penilaian pemberian tunjangan karyawan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) merupakan proses dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan perbandingan berpasangan (*pairwise comparisons*) untuk menjelaskan faktor evaluasi dan faktor bobot dalam kondisi multi faktor (Yuliyantari dan Wijaya, 2019).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana merancang dan membangun aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian pemberian tunjangan karyawan pada PT Mutiara Ferindo Internusa menggunakan metode AHP?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah merancang dan membangun aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian pemberian tunjangan karyawan pada PT Mutiara Ferindo Internusa menggunakan AHP.

1.4 Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka batasan masalah penelitian ini adalah :

1. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu absensi, perilaku, lama kerja, dan jumlah tanggungan.
2. Minimal bobot penilaian yang diberikan tunjangan mendapatkan nilai 75.
3. Perhitungan dilakukan minimal 7 orang yang akan dilakukan penilaian dikarenakan setiap periode karyawan yang telah mendapatkan tunjangan tidak dilakukan penilaian kembali.
4. Periode penilaian hanya dilakukan untuk karyawan yang belum mendapatkan tunjangan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Dapat mengelola dan menilai karyawan dalam penilaian pemberian tunjangan karyawan.
2. Dapat menghasilkan nilai karyawan sesuai kriteria secara otomatis.
3. Membantu perusahaan dalam melakukan pemberian tunjangan kepada karyawan secara tepat dan cepat.
4. Mempermudah pengolahan dan penyimpanan data penilaian pemberian tunjangan karyawan sehingga menghasilkan laporan sesuai dengan yang dibutuhkan.