

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia bisnis, banyak perusahaan-perusahaan yang berdiri dan saling bersaing satu sama lain. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan melalui kemampuan dalam mencapai target dan tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut. Karyawan merupakan alat penggerak utama yang dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, kinerja karyawan sangat diutamakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Beberapa karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan ada juga karyawan yang tidak dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Gaji tunjangan merupakan hasil yang diberikan oleh perusahaan untuk kinerja karyawan. Besarnya gaji tunjangan ditentukan oleh banyak hal dan masing-masing perusahaan tentunya berbeda dalam menentukan gaji yang diperoleh oleh karyawan. Untuk penentuan gaji pada PT. Buana Cipta Propertindo, perusahaan cenderung memberikan gaji yang lebih tinggi kepada karyawan yang telah lebih lama bekerja untuk perusahaan daripada karyawan

yang belum lama bekerja untuk perusahaan. Oleh karena itu, beberapa karyawan di PT. Buana Cipta Propertindo yang dapat bekerja dengan baik belum mendapatkan gaji yang lebih layak diterima. Pertimbangan yang seharusnya menjadi penentu gaji tunjangan karyawan dibagi menjadi beberapa aspek yaitu aspek teknis, aspek non teknis, aspek kepribadian dan aspek kepemimpinan. Aspek teknis meliputi efektifitas dan efisiensi kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan mencapai target atau standar perusahaan. Aspek non teknis yaitu tertib administrasi, inisiatif, kerjasama dan koordinasi antar bagian. Aspek kepribadian meliputi perilaku, kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap instruksi kerja atasan. Sedangkan aspek kepemimpinan diantaranya yaitu koordinasi anggota, control anggota, evaluasi dan pembinaan anggota, delegasi tanggung jawab dan wewenang, serta kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan. Tidak semua karyawan yang sudah lama bekerja ataupun karyawan yang berpendidikan tinggi dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aspek-aspek tersebut.

Banyak cara dan metode yang dapat digunakan untuk menentukan gaji tunjangan yang lebih layak didapatkan oleh karyawan-karyawan tersebut salah satunya yaitu logika *Fuzzy*. Logika *Fuzzy* adalah metodologi sistem kontrol pemecahan masalah, yang cocok untuk diimplementasikan pada sistem, mulai dari sistem yang sederhana, sistem kecil, *embedded system*, jaringan PC, *multi channel* atau *workstation* berbasis akuisisi data, dan sistem kontrol. Metodologi ini dapat diterapkan pada perangkat keras, perangkat lunak, atau kombinasi keduanya. Dalam logika klasik dinyatakan bahwa segala sesuatu bersifat biner, yang artinya

adalah hanya mempunyai dua kemungkinan, “Ya atau Tidak”, “Benar atau Salah”, “Baik atau Buruk”, dan lain lain. Oleh karena itu, semua ini dapat mempunyai nilai keanggotaan 0 atau 1. Akan tetapi, dalam logika *fuzzy* memungkinkan nilai keanggotaan berada di antara 0 dan 1. Artinya, bisa saja suatu keadaan mempunyai dua nilai “Ya dan Tidak”, “Benar dan Salah”, “Baik dan Buruk” secara bersamaan, namun besar nilainya tergantung pada bobot keanggotaan yang dimilikinya (Minarni & Aldyanto, 2016a).

Dalam penelitian yang berjudul “Penentuan Jurusan di SMAN 8 Surakarta dengan *Fuzzy Inference System* (FIS) Mamdani” menghasilkan *Fuzzy Inference System* (FIS) Mamdani dapat digunakan untuk membangun sistem pendukung keputusan penentuan jurusan di SMAN 8 Surakarta dan berdasar pengujian yang dilakukan, nilai IPA dan IPS antara FIS 1 dengan FIS 2 mempunyai nilai output yang tidak beda secara signifikan. Berdasar percobaan data seluruh siswa kelas X tahun ajaran 2008/2009, FIS 1 dan FIS 2 memberikan keputusan yang sama. FIS 1 lebih direkomendasikan untuk digunakan karena fungsinya lebih sederhana (Apriyanti & Aksad, 2013).

Singkatnya, besarnya lingkup bisnis properti yang dilakukan oleh PT. Buana Cipta Propertindo telah menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang dapat bekerja dengan baik. Akan tetapi, seperti yang telah penulis jelaskan sebelumnya bahwa beberapa karyawan yang dapat bekerja dengan baik belum mendapatkan gaji tunjangan yang lebih layak didapatkan sesuai dengan aspek teknis, aspek non teknis, aspek kepribadian, dan aspek kepemimpinan. Maka penulis sangat mengharapkan untuk bisa membantu perusahaan dalam

menentukan gaji tunjangan yang lebih layak didapatkan oleh karyawan-karyawan tersebut. Penulis percaya dengan menggunakan *fuzzy inference system* metode mamdani, maka gaji tunjangan yang lebih layak didapatkan oleh karyawan PT. Buana Cipta Propertindo dapat ditentukan.

Oleh karena itu, dengan latar belakang seperti yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan dalam karya tulis ini yang akan membahas mengenai: **“FUZZY INFERENCE SYSTEM PENENTUAN GAJI TUNJANGAN KARYAWAN PADA PT BUANA CIPTA PROPERTINDO DENGAN MENGGUNAKAN METODE MAMDANI”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan pembahasan pada karya tulis ini, dengan didasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, maka penulis mencoba untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu:

1. Sulit menentukan gaji tunjangan karyawan yang sesuai dengan aspek teknis, aspek non teknis, aspek kepribadian, dan aspek kepemimpinan.
2. Perusahaan cenderung memberikan gaji yang lebih tinggi kepada karyawan lama daripada karyawan baru.
3. Tidak semua karyawan lama dapat bekerja lebih baik daripada karyawan baru.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar dalam pembahasan permasalahan yang sudah teridentifikasi menjadi lebih fokus, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas pada tulisan ini, diantaranya adalah:

1. Menentukan gaji tunjangan karyawan di PT. Buana Cipta Propertindo sesuai dengan aspek teknis, aspek non teknis, aspek kepribadian dan aspek kepemimpinan.
2. Menggunakan logika *fuzzy* metode mamdani dalam menentukan gaji tunjangan karyawan.
3. Menggunakan aplikasi Matlab sebagai aplikasi pendukung dalam menentukan gaji tunjangan karyawan.

1.4. Perumusan Masalah

Agar penelitian lebih mudah dipahami dan tidak terlalu kompleks sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis menguraikan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana cara menentukan gaji tunjangan karyawan pada PT. Buana Cipta Propertindo berdasarkan aspek teknis, aspek non teknis, aspek kepribadian, dan aspek kepemimpinan?
2. Bagaimana cara menentukan gaji tunjangan karyawan pada PT. Buana Cipta Propertindo dengan menggunakan *fuzzy inference system* Mamdani?

3. Bagaimana cara menentukan gaji tunjangan karyawan pada PT. Buana Cipta Propertindo dengan menggunakan aplikasi Matlab?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk meneliti secara ilmiah mengenai *fuzzy inference system* penentuan gaji tunjangan karyawan pada PT. Buana Cipta Propertindo dengan menggunakan metode Mamdani, secara khusus penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui cara menentukan gaji tunjangan karyawan pada PT. Buana Cipta Propertindo berdasarkan aspek teknis, aspek non teknis, aspek kepribadian, dan aspek kepemimpinan.
2. Untuk mengetahui cara menentukan gaji tunjangan karyawan pada PT. Buana Cipta Propertindo dengan menggunakan *fuzzy inference system* Mamdani.
3. Untuk mengetahui cara menentukan gaji tunjangan karyawan pada PT. Buana Cipta Propertindo dengan menggunakan aplikasi Matlab.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan nantinya dapat diambil pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis
 - a. Dapat memberikan peningkatan pemahaman mengenai logika *fuzzy*.

- b. Dapat memberikan peningkatan pemahaman mengenai *fuzzy Inference System* metode Mamdani.
 - c. Dapat memberikan peningkatan pemahaman mengenai cara menggunakan Matlab.
 - d. Dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Aspek Praktis
- a. Dapat menerapkan pemahaman yang diperoleh untuk menjadi masukan positif kepada pimpinan perusahaan dalam menentukan gaji tunjangan yang layak untuk karyawan dari hasil penelitian ini.
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu PT. Buana Cipta Propertindo dalam mengimplementasikan logika *fuzzy* dalam penentuan gaji tunjangan karyawan dengan lebih efektif.