

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kenaikan gaji bukan hanya sekedar keinginan bagi karyawan, tetapi juga merupakan langkah strategis yang penting bagi keberlangsungan dan kemajuan sebuah perusahaan. Kenaikan gaji yang adil dan kompetitif mencerminkan pengakuan atas kontribusi dan kinerja karyawan, serta berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Kenaikan gaji yang tepat juga dapat menjadi indikator pertumbuhan dan kemajuan perusahaan atau bisnis, dengan memberikan kenaikan gaji kepada karyawan sebagai respon terhadap pertumbuhan dan profit yang dicapai. Perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen, hal ini menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal. Kebijakan dalam penggajian juga harus memiliki kapasitas untuk merangsang pertumbuhan ekonomi, memperluas peluang pekerjaan, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya. Ketika produktivitas dan motivasi kerja karyawan menurun diperlukan peningkatan insentif untuk mendukung kinerja pegawai (Rumondor, 2021)

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) upah rata-rata buruh atau karyawan secara nasional meningkat dari tahun 2022-2023, dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1. 1** Upah rata-rata buruh

| No | Bulan    | Tahun | Jumlah       |
|----|----------|-------|--------------|
| 1. | Februari | 2022  | Rp 2.890.000 |
| 2. | Februari | 2023  | Rp 2.940.000 |

Berdasarkan sektornya, rata-rata upah buruh nasional pada february 2023 dapat dilihat pada table 1.2

**Tabel 1.2** Rata-rata upah berdasarkan sektor

| No | Sektor       | Jumlah                |
|----|--------------|-----------------------|
| 1  | Real Estate  | Rp 4.820.000 perbulan |
| 2  | Keuangan     | Rp 4.810.000 perbulan |
| 3  | Pertambangan | Rp 4.590.000 perbulan |

Di sisi lain, rata-rata upah buruh terendah nasional terdapat pada sektor jasa dengan jumlah RP1,79 juta perbulan.

Bintang Moro merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak dalam bidang jasa yang menaungi dua jenis bidang usaha yaitu jasa transportasi laut serta jasa ekspedisi. Untuk jasa angkutan laut, Bintang Moro yang menyediakan rute dari Batam –Kasu –Sugi –Telunas –Moro.



**Gambar 1.1** Bidang usaha Bintang Moro

Untuk proses penggajian di Bintang Moro dilakukan secara manual dan dilakukan pembayaran gaji setiap tanggal 18 setiap bulannya. Dimana gaji yang diterima berupa gaji pokok dan untuk uang makan diberikan perhari. Selain klasifikasi gaji yang diberikan, Bintang Moro juga memberikan kenaikan gaji terhadap karyawan dengan berdasarkan penilaian subjektif atasan. Setiap tahun pada akhir periode manajemen Bintang Moro akan mengkaji kinerja setiap

karyawan yang berada dipengawasannya. Proses ini tidak menggunakan alat atau metode formal untuk melakukan penilaian, manajemen akan mengandalkan pengalaman dan pemahaman pribadi mereka tentang karyawan-karyawan tersebut. Pemantauan kinerja karyawan ini pun memerlukan tenaga ekstra dikarenakan karyawan yang bekerja di lapangan. Pekerjaan lapangan seringkali melibatkan berbagai variabel dan kondisi yang sulit untuk diukur dan dinilai secara objektif, misalnya kinerja seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh faktor cuaca, lokasi, keamanan, dan situasi yang berubah-ubah.

Keputusan akhir tentang kenaikan gaji didasarkan sepenuhnya pada subjektif manajemen, tidak ada metrik kinerja yang kaku dan perhitungan matematis yang digunakan dalam proses ini. Pada akhirnya manajemen akan mengumumkan kenaikan gaji kepada setiap karyawan dalam pertemuan khusus, mereka hanya memberi tahu karyawan tentang besarnya kenaikan gaji tanpa memberikan alasan atau dasar spesifik untuk keputusan tersebut. Ketidakjelasan dalam kriteria penentuan kenaikan gaji juga salah satu masalah yang membuat proses tersebut rumit. Kriteria yang tidak jelas bisa menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian diantara karyawan, serta membuat sulit bagi karyawan untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka untuk mendapatkan kenaikan gaji. Tanpa panduan yang jelas, karyawan mungkin merasa sulit untuk menetapkan tujuan yang konkret atau merencanakan cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan membuat karyawan merasa tidak diakui. Selain itu, ketidakjelasan dalam kriteria juga dapat menghambat perkembangan karir karyawan. Karyawan akan kesulitan dalam merencanakan langkah-langkah

berikutnya atau mengidentifikasi kesempatan mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Kurangnya pemahaman ini juga dapat mempengaruhi komunikasi antara manajemen dan karyawan, membuat diskusi tentang kinerja dan kenaikan gaji menjadi kurang fokus dan produktif.

Kurangnya transparansi dalam proses kenaikan gaji juga menciptakan ketidakpastian di antara karyawan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang kriteria dan faktor yang digunakan untuk menilai kinerja dan memberikan kenaikan gaji, karyawan merasa tidak adil atau meragukan integritas proses tersebut, ini dapat mengarah pada ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan bahkan penurunan kinerja karyawan. Ketidaktransparanan dalam proses kenaikan gaji ini dapat membuka peluang terjadinya favoritisme atau diskriminasi terhadap beberapa karyawan. Tanpa dasar yang jelas dan terukur, keputusan subjektif dari manajemen dapat disalahgunakan atau diinterpretasikan secara tidak adil, yang pada akhirnya dapat merusak kepercayaan dan hubungan antara manajemen dan karyawan.

Oleh karena itu, peneliti ingin menggunakan sistem pendukung keputusan (SPK) untuk membantu pengambilan keputusan dalam kenaikan gaji karyawan di Bintang Moro yang dinilai kurang transparan dan objektif. Penilaian kelayakan kenaikan gaji karyawan sangat penting, ini memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan, kemajuan, dan kemampuan bersaing karena memiliki sumber daya manusia yang baik dan maksimal (Yeremia Beni, 2022) . Sistem Pendukung Keputusan atau SPK merupakan suatu sistem atau perangkat lunak yang dirancang untuk membantu individu atau organisasi dalam pengambilan keputusan. Tujuan utama dari SPK untuk menyediakan informasi, analisis, dan alat-

alat yang diperlukan untuk membantu pengguna membuat keputusan yang lebih informatif. SPK biasanya digunakan dalam berbagai konteks dan bidang, termasuk bisnis, manajemen, ilmu pengetahuan, kesehatan, dan masih banyak lagi. Sistem ini dapat membantu mengatasi kompleksitas pengambilan keputusan dengan beberapa fitur seperti kumpulan data, analisis data, model keputusan, interaktivitas, visualisasi, skenario, rekomendasi, dan evaluasi. Keunggulan SPK yakni dapat membantu mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan dan mengoptimalkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Sistem Pendukung Keputusan kenaikan Gaji Karyawan Menggunakan Metode Topsis Berbasis Web.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:.

1. Keputusan akhir tentang kenaikan gaji didasarkan sepenuhnya pada subjektif manajemen, tidak ada metrik kinerja yang kaku dan perhitungan matematis yang digunakan dalam proses ini.
2. Proses kenaikan gaji kurang transparan dan tidak objektif. Ini dapat menciptakan persepsi ketidakadilan, misalnya jika terjadi favoritisme atau diskriminasi dalam keputusan gaji.
3. Dengan proses kenaikan gaji yang tidak transparan, perusahaan mungkin tidak dapat mempertahankan dan memotivasi sumber daya manusia yang berkualitas.

4. Sulit melakukan pemantauan kinerja karyawan untuk proses kenaikan gaji dikarenakan karyawan bekerja di lapangan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai, maka diperlukan Batasan masalah. Adapun Batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di lakukan di entitas bisnis BINTANG MORO dengan menganalisa kenaikan gaji karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan pada entitas bisnis Bintang Moro dengan mengelola data 3 bulan terakhir tentang kenaikan gaji.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi, yaitu:

1. Bagaimanakah sistem penentuan kenaikan gaji yang sedang berjalan pada Bintang Moro dalam hal ini berdasarkan keinginan (subyektif dari pemilik perusahaan) yang selalu menimbulkan permasalahan.
2. Bagaimanakah merancang dan membangun sistem pendukung keputusan kenaikan gaji karyawan menggunakan metode TOPSIS berbasis web di Bintang Moro berdasarkan kepada masalah yang ada seperti pada poin pertama?
3. Bagaimanakah penerapan metode TOPSIS dan sistem pendukung keputusan untuk mengelola data kenaikan gaji pada Bintang Moro, sehingga hal-hal subyektif dapat dihilangkan?

4. Bagaimanakah perbandingan hasil yang didapat dari metode yang lama (subyektif) dengan metode yang baru menggunakan metode TOPSIS dan WEB sebagai bahasa pemrograman.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas, maka tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk merancang dan membangun sistem pendukung keputusan kenaikan gaji karyawan berbasis web di Bintang Moro dengan menggunakan metode TOPSIS.
2. Untuk menerapkan sistem pendukung keputusan dengan metode TOPSIS dalam mengelola data kenaikan gaji pada Bintang Moro.
3. Untuk menganalisa data kenaikan gaji pada Bintang Moro dengan menggunakan metode TOPSIS.
4. Untuk mengelola data kenaikan gaji agar menjadi informasi yang berharga guna pengembangan usaha di Bintang Moro.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Harapan penulis dengan diadakannya penelitian ini agar dapat menambahkan pengetahuan serta wawasan. Adapun beberapa manfaat yang didapat dari penelitian ini yaitu

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Menambah ilmu dan wawasan baru dalam sistem pendukung keputusan.

2. Dengan menggunakan SPK dalam mempertimbangkan kenaikan gaji perusahaan dapat lebih optimal dalam menggunakan sumber daya manusia, ini membantu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta mengurangi resiko kehilangan tenaga kerja yang berharga.
3. Dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat membantu pengembangan sistem pendukung keputusan yang menggunakan metode topsis.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Beberapa keuntungan praktis yang bisa diperoleh dari penelitian ini mencakup beberapa pihak yaitu :

1. Manfaat untuk peneliti

Manfaat penelitian sistem pendukung keputusan kenaikan gaji karyawan ini bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dan pengalaman yang berguna suatu saat nanti

2. Manfaat bagi universitas

Manfaat penelitian sistem pendukung keputusan kenaikan gaji karyawan ini dapat di jadikan sebagai referensi akademik maupun non akademik untuk pembangunan jurusan sistem informasi universitas putera batam kedepannya.

3. Manfaat bagi Bintang Moro

Manfaat penelitian sistem pendukung keputusan kenaikan gaji karyawan ini bagi Bintang Moro dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan dalam mengontrol sumber daya manusia.