

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat berjalan dengan optimal jika karyawan suatu perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan handal. SDM merupakan salah satu faktor penting yang berperan sebagai motor penggerak utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin bagus SDM karyawan suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang terjadi di perusahaan tersebut. Perusahaan tidak dapat berjalan sendiri tanpa adanya peran SDM. Secanggih apapun teknologi yang digunakan suatu perusahaan, perusahaan tidak akan dapat mencapai visi misinya dengan optimal tanpa adanya peran SDM. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan aset organisasi yang vital karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. [8]

Ketika perusahaan melakukan perekrutan karyawan, perusahaan tidak sembarangan untuk memilih orang untuk menduduki posisi yang sedang dibutuhkan. Perusahaan harus benar-benar mencari orang yang layak dan sesuai dengan kriteria yang ada pada jabatan tersebut. Perusahaan berharap karyawan yang telah dipilih akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah ditugaskan. Hal inilah yang membuat Sumber Daya Manusia sangat diutamakan dalam suatu organisasi. Pemilihan karyawan merupakan suatu hal yang sulit bagi *Human Resource Departement* (HRD) karena penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah penilaian yang subyektif. Selain itu, jumlah calon karyawan yang cukup banyak dan memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda membuat HRD sulit untuk menentukan siapa yang akan dipilih. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang menggunakan sebuah sistem untuk membantu permasalahan tersebut. [9]

Metode SAW merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk penyelesaian masalah penerimaan karyawan. Metode SAW sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot karena konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dengan rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Dalam metode SAW tersebut setiap atribut diasumsikan bersifat independen, jadi tidak akan saling mempengaruhi atribut lain. Skoring dengan metode ini diperoleh dengan menambahkan kontribusi dari setiap atribut. Keuntungan dari metode ini adalah urutan relatif dari besarnya nilai standard tetap sama.[1]

Sharia Green Land merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang properti berbasis syari'ah yang meliputi real estate, rumah, tanah, toko dan lain-lain. Perusahaan tersebut membutuhkan karyawan yang handal untuk dapat bersaing dengan perusahaan propertis sejenis, terutama karyawan bagian pemasaran. Sistem penerimaan karyawan yang dilakukan oleh PT. Sharia Green Land selama ini seringkali menghasilkan karyawan yang kurang kompeten dibidangnya. Hal tersebut diketahui dari observasi peneliti yang menunjukkan bahwa dari 16 karyawan bagian marketing, hanya sebagian besar yang dapat memenuhi target penjualan dari perusahaan. Target penjualan tersebut adalah karyawan harus menjual minimal 2 unit bidang properti berbasis syari'ah yang meliputi real estate, rumah, tanah, toko dan lain-lain selama 3 bulan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan sebuah metode yang dapat membantu dalam penerimaan karyawan sehingga diperoleh SDM yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Penerimaan karyawan di PT. Sharia Green Land menggunakan enam kriteria penilaian, yaitu: (1) tes tertulis, (2) wawancara, (3) psikotest, (4) pendidikan (5) keahlian (pengalaman kerja), dan (6) kesehatan.

Berdasarkan kesulitan yang dihadapi PT. Sharia Green Land dalam melakukan penelitian terhadap pelamar, maka penelitian ini menggunakan metode simple additive weighting karena perusahaan dapat menentukan bobot dimana bobot tersebut paling penting pada setiap atribut, penentuan bobot pada masing-masing atribut juga dapat diubah-ubah sesuai dengan perkembangan kebutuhan penilaian perusahaan sehingga hal tersebut dapat memberikan manfaat yang maksimal dalam proses penerimaan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berjudul penerapan metode simple additive weighting untuk penerimaan karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran diatas, perumusan masalah yang menjadi obyek dalam penelitian ini yaitu bagaimana menerapkan metode *Simple Additive Weight* (SAW) dalam penerimaan karyawan pada PT. Sharia Green Land dengan menitikberatkan pada aspek tes tertulis, wawancara, psikotest, pendidikan, keahlian (pengalaman kerja), dan kesehatan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam hal ini pembatasan masalah pada penerapan metode *Simple Additive Weight* (SAW) dalam penerimaan karyawan berdasarkan aspek tes tertulis, wawancara, psikotest, pendidikan, keahlian (pengalaman kerja), dan kesehatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam penerimaan karyawan pada PT. Sharia Green Land.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat menambah wawasan secara nyata dalam menangani masalah penerimaan karyawan.
 - b. Dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan tentang teori-teori manajemen sumber daya manusia dan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).
2. Bagi Sharia Green Land

Dapat memberi alternatif tentang penerimaan karyawan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW), sehingga dapat menghasilkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Bagi Universitas Dian Nuswantoro
 - a. Dapat digunakan sebagai acuan untuk menambah masukan dalam memecahkan masalah perekrutan karyawan
 - b. Dapat digunakan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis